



4.2.2025

Erään eteläsuomalaisen hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannekatsaus SOSM-ST421



Arttu Ahlberg, Mona Kling, Maiju Räsänen ja
Mirella Tiromäki

HELSINGIN YLIOPISTO, VALTIOTIETEELLINEN TIEDEKUNTA,
SOSIAALITYÖ, KÄYTÄNTÖTUTKIMUKSEN LOPPURAPORTTI

1 JOHDANTO	2
2 AIEMPI TUTKIMUS JA KESKEISET TEOREETTISET KÄSITTEET	3
2.1 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITTEENMÄÄRITTELY	3
2.2 TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISVALTAINEN MALLI JA SEN ULOTTUVUUDET	5
2.3 TYÖHYVINVOINNISTA YLEISEMMIN SOSIAALIALALLA	6
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	8
3.1 TUTKIMUKSEN KONTEKSTI JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	8
3.2 TUTKIMUSAINEISTO	9
3.3 AINEISTON ANALYSOINTI	11
3.4 KÄYTÄNTÖTUTKIMUS TUTKIMUKSENA.....	13
3.5 TUTKIMUKSEN TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN JA JULKAISEMINEN	15
3.6 TUTKIMUSETIIKKA.....	15
4 STRUKTUROITUJEN KYSYMYSTEN ANALYSOINTI MÄÄRÄLLISIN MENETELMIN	17
4.1 YKSILÖ, YHTEISÖ- JA ORGANISAATIOULOTTUVUUDET	17
4. TYÖULOTTUVUUS.....	20
4.2 JOHTAMISULOTTUVUUS	24
4.3 TYÖN JA ORGANISAATION MUUTTUMINEN	25
5 SISÄLLÖNANALYYSI AVOINTEN KYSYMYSTEN VASTAUKSISTA	27
5.1 TEORIALÄHTÖINEN SISÄLLÖNANALYYSI KOKONAISVALTAISEN TYÖHYVINVOINTIMALLIN PERUSTEELLA.....	27
5.1.1 ORGANISAATIOULOTTUVUUS	28
5.1.2 YKSILÖULOTTUVUUS.....	29
5.1.3 YHTEISÖULOTTUVUUS	30
5.1.4 TYÖULOTTUVUUS	31
5.1.5 JOHTAMISULOTTUVUUS.....	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	33
6.1 YHTEENVETO.....	33
6.2 POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET	36
6.3 TUTKIMUSPROSESSIN ARVIOINTI.....	38
LÄHTEET:.....	41
LIITTEET:	44

1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme erään eteläsuomalaisen hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan organisaatiomuutoksen jälkeen. Tutkimuksen pyrkimyksenä on niin ikään ymmärtää, miten organisaation muutokset heijastuvat niin yksilöiden kuin yhteisöjen koettuun hyvinvointiin työpaikalla.

Organisaation muutos koski perhesosiaalityön suunnitelmallisen työn ja palvelutarpeenarvioinnin eriyttämistä. Tämä muutos tapahtui syksyllä 2024. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat sosiaaliohjaajat, perhetyöntekijät ja sosiaalityöntekijät, ja sen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät tukevat tai heikentävät heidän työhyvinvointiaan.

Työhyvinvointia on tutkittu monilla eri osa-alueilla, mutta erityisesti sosiaalialalla työhyvinvointi kytkeytyy työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sekä työntekijöiden työn hallitsemisen vaateeseen. Sosiaalialalla kuormittavuutta lisäävät riittämättömät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työelämän hektisyys ja jatkuvat keskeytykset (Työuupumus ja väkivalta lisääntyivät sote-alalla, 2020). Tilastokeskuksen selvityksen mukaan työn henkistä rasittavuutta lisäävät erityisesti kiire, riittämättömät tauot ja työpaikan ristiriidat, jotka lisäävät työn kuormittavuutta erityisesti naisilla. (Sutela ym., 2019.) Koettu työn merkityksellisyys tukee työhyvinvointia.

Tutkimuskysymys, johon tässä tutkimuksessa pyritään vastaamaan, on *“Millaisena [hyvinvointialueen nimi] hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?”* Tätä kysymystä tarkastellaan työntekijöiden vastauksista kerätyn aineiston avulla, ja tutkimuksen avulla pyrimme tuottamaan käytännönläheisiä kehitys- ja parannusehdotuksia organisaation hyvinvoinnin tueksi.

Työhyvinvointi on myös ajankohtainen aihe, sillä sosiaaliala on kokenut viimeisen suuria organisatorisia muutoksen viimeisen kahden vuoden aikana, kun sosiaali- ja terveystoimet sekä pelastustoimi siirtyivät hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024). Suurien organisatoristen muutosten läpiviemisen tiedetään vaikuttavan työhyvinvointiin,

minkä vuoksi työhyvinvointia sosiaalialalla on erityisen tärkeää tutkia juuri nyt. Lisäksi Työterveyslaitoksen (2025) teettämän raportin *Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024* mukaan organisaatiomuutoksiin sitouttaminen näyttää olevan vielä kesken, sillä vain pieni osa vastaajista on kokenut muutokset työssään positiivisiksi. Raportin mukaan valtaosa vastaajista ei ole kokenut tullessa kuulluksi organisatorisiin muutoksiin liittyen.

Tutkimusryhmämme koostuu neljästä Helsingin yliopiston sosiaalityön pääaineopiskelijasta. Aiheesta kiinnostuimme ensin organisaatiomuutoksen näkökulman vuoksi, mutta päädyimme rajaamaan tutkimuksemme työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin tehdyn organisaatiomuutoksen jälkeen. Työhyvinvointiin panostaminen on keskeistä, sillä se vaikuttaa niin työssä jaksamiseen, työn vetovoimaisuuteen kuin myös pitkällä aikavälillä alan pitovoimaan ja työntekijöiden pysyvyyteen.

Tutkimuksessa hyödynnämme mixed methods -lähestymistapaa, jossa yhdistyvät määrällinen ja laadullinen tutkimusote. Tavoitteenamme on saada käsitys siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tarkastelemme myös, kuinka työhyvinvointia voidaan tukea käytännön toimilla, ja miten organisaatio voi kehittää toimintaansa tämän tiedon pohjalta.

Tutkimusraportti etenee työhyvinvoinnin teoreettisesta viitekehyksestä ja aiemman tutkimuksen tarkastelusta tutkimusmenetelmiin ja aineistonkeruuseen, minkä jälkeen analysoimme tutkimustulokset sekä teemme johtopäätökset. Pohdinnassa tarkastelemme lisäksi veto- ja pitovoimatekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen organisaatioon. Tämän jälkeen annamme kehitysehdotuksia työyhteisölle tutkimuksen tulosten perusteella.

2 Aiempi tutkimus ja keskeiset teoreettiset käsitteet

2.1 Työhyvinvoinnin käsitteenmäärittely

Työhyvinvoinnin käsitteen määrittäminen on haastavaa, sillä työhyvinvoinnin käsitteeseen voidaan liittää hyvin erilaisia osa-alueita, jonka lisäksi työhyvinvointia voidaan käsitellä lukuisista eri

näkökulmista. Tämä selittyy osittain sillä, että työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty jo 1920-luvulta lähtien, mutta vuosien saatossa tutkimuksen painopisteet ovat muuttuneet, jolloin työhyvinvoinnin tutkimus on edennyt moneen suuntaan. Aluksi työhyvinvointia on lähestytty työsuojelun ja terveyden kautta, mutta nykyään työhyvinvointi ymmärretään huomattavasti laajempuna kokonaisuutena. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työhyvinvoinnin käsite voidaan myös mieltää eri tavoin lähestyttäessä sitä eri tieteenalojen näkökulmista. (Manka & Manka, 2016.) Tänä päivänä työhyvinvointia tutkitaan esimerkiksi psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian, kauppatieteiden ja terveystieteiden näkökulmista (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.).

Työhyvinvoinnin määrittely vaihtelee myös kansainvälisesti. Suomessa työhyvinvointiin on poikkeuksellisesti kytketty myös työn sujuvuus, joka ei korostu yhtenä tekijänä samalla tavalla kansainvälisesti. Sujuvuuden lisäksi suomalainen työhyvinvointi määritellään usein organisaation toimintatapojen, johtamisen, ilmapiirin, työn ja työntekijöiden kautta. Täten työhyvinvointi kytkeytyy käsitteellisesti lähelle työkyvyn ja työterveyden käsitteitä. (Manka & Manka, 2016.)

Työhyvinvointia voidaan lähestyä myös erilaisten instituutioiden luomien määritelmien kautta. Työterveyslaitos (2023) yhtäältä määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) (2024) toisaalta listaa, että työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä asioita ovat työpaikan toiminta- ja johtamistavat, ammattitaito ja osaaminen, oman työn sisällön mielekkyys, työyhteisön toiminta, vaikuttamisen, osallistumisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet työssä, työntekijän terveydentila ja työkyky sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuus. Sekä työterveyslaitoksen (2023) että STM:n (2024) määritelmistä voidaan huomata, että työhyvinvointi liitetään vahvasti terveyteen, työn sujuvuuteen ja työssä saatavaan tukeen.

Toinen tapa lähestyä työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyä on lähestyä sitä erilaisten mallien kautta. Esimerkiksi Manka ja Manka (2016) ovat luoneet työhyvinvointimallin, joka koostuu viidestä osasta: organisaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä, työn hallinnasta ja työntekijästä itsestään. Tällöin työhyvinvoinnin voidaan tulkita koostuvan näistä osista (mt.). Mallien kautta voidaan myös havainnollistaa sitä, mitä kaikkea työhyvinvointia tutkittaessa on otettava huomioon. Voidaan huomata, että Mankan ja Mankan (2016) sekä STM:n (2024) määritelmät työhyvinvoinnille ovat

hyvin lähellä toisiaan, sillä molemmat määritelmät kuvailevat samoja osa-alueita. Toisaalta työterveyslaitoksen (2023) määritelmä on huomattavasti abstraktimpi, mutta nostaa kuitenkin vahvasti esille työympäristön ja työyhteisön samaan tapaan kuin Manka ja Manka (2016) sekä STM (2024).

Voidaan siis todeta, ettei työhyvinvoinnin käsite ole yksiselitteinen, vaan määrittely riippuu pitkälti siitä, mistä näkökulmasta käsitettä lähestytään. Tämä korostaa sitä, että työhyvinvointiin kohdistuvan tutkimuksen kohdalla on määriteltävä selkeästi näkökulma, josta aihetta käsitellään. Jotta tämän tutkimuksen näkökulma olisi mahdollisimman selkeä, päätimme hyödyntää tutkimuksen lähtökohtana työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista mallia, jonka esittelemme tarkemmin seuraavaksi.

2.2 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli ja sen ulottuvuudet

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytämme Tampereen yliopistossa kehitettyä työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista mallia (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.). Malli ottaa huomioon työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lisäksi myös työhyvinvoinnin eri ilmentymät sekä työhyvinvoinnin vaikutukset niin yksilötasolla kuin organisaatiotasollakin. Malli on tiivistetty teksteihin ja videoihin Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän verkkosivuilla (ei pvm.) Mallin esittelyvideossa Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän tutkimusjohtaja Kirsi Heikkilä-Tammi kertoo, kuinka mallin tavoitteena on antaa sitä lukevalle kokonaiskuva, ikään kuin kartta, työhyvinvoinnin aiheeseen (mt.). Tämän mallin olisi siis tarkoitus olla helposti lähestyttävä ja yhdeksi kokonaisuudeksi työhyvinvoinnin aihetta keräävä sivu. Tutkimustiedon tekeminen helposti lähestyttäväksi, avaa mahdollisuuden sille, että sitä voi hyödyntää laajempi joukko ihmisiä. Esimerkiksi malliin tutustuminen kiireisessä työarjessa saattaa olla tutkimusartikkelien lukemista helpompaa. Haasteellisempi puoli tämän kaltaisessa tutkimustiedon asettelussa on se, että tutkimuksiin, joista materiaali on koostettu, ei viitata.

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat organisaation rakenne ja toiminta, johtamisen tapa, työyhteisön toimivuus, työn organisoinnin tapa ja yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Yksilön osuus mallissa muistuttaa siitä, että jokaisen yksilölliset ominaisuudet, kuten psykologinen pääoma tai hänen oma osaamisensa, ovat osaltaan

vaikuttavia tekijöitä työhyvinvointiin. Organisaation osuuteen taas kuuluu esimerkiksi organisaation sisäiset toiminta tavat sekä se, kuinka organisaatiossa on työntekijän mahdollista kehittää omaa osaamistaan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.) Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat se osa, joita tässä tutkimuksessa kyselylomakkeella pyrimme selvittämään.

Työhyvinvoinnin ilmentymät ovat se osa mallista, mikä käsittelee työntekijän omaa kokemusta hänen työhyvinvoinnistaan. Tämä on siis se osa, jota työhyvinvointikyselyillä voidaan tutkia. Työhyvinvointi voi ilmentyä esimerkiksi flow-tilana, jonka voi saavuttaa, jos työtehtävien haasteellisuus on hyvässä tasapainossa työntekijän omien taitojen kanssa. Työhyvinvointi ilmenee toki myös tyytyväisyytenä työstä. Työhyvinvoinnin negatiivisiin ilmentymiin kuuluu esimerkiksi työhön leipääntyminen tai pahimmassa tapauksessa uupumus. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.)

Lopulta mallissa päädytään siihen, millainen vaikutus työhyvinvoinnilla voi olla. Vaikutukset levittäytyvät sekä yksilö- ja organisaationtasolle. Yksilötasolla, kun työntekijä voi hyvin hän on motivoitunut työtököön ja sitoutunut työpaikkaansa. Hyvinvointi näkyy myös siitä, että työntekijä on aktiivinen työyhteisössä. Organisaation tasolla työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Organisaatiossa hyvä työhyvinvointi voi näkyä esimerkiksi siinä, että työntekijöiden vaihtuvuus on pienempää. Työntekijöiden hyvinvointi on myös osaltaan mukana edistämässä hyviä asiakaskokemuksia. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.)

2.3 Työhyvinvoinnista yleisemmin sosiaalialalla

Työhyvinvoinnin käsitteenmäärittelyn lisäksi työhyvinvointia on relevanttia taustoittaa aikaisemmalla työhyvinvointitutkimuksella sosiaalialalta. Vaikka työhyvinvointi sosiaalialalla on noussut julkisessa keskustelussa vahvasti esille viimeisen muutaman vuoden aikana kroonisen resurssipulan takia, sosiaalialan työhyvinvointitutkimusta on heikosti. Sen sijaan esimerkiksi Pro gradu -tutkielmia löytyy huomattavasti enemmän. Esittelemme kuitenkin seuraavaksi muutaman sosiaalialan työhyvinvointitutkimuksen.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa Salo ja kumppanit (2016) tarkastelivat sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia sosiaalityön kuormittavuuden, voimavaratekijöiden ja mielenterveyden näkökulmista. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolot johtuvat mielenterveyden ongelmista useammin kuin muilla ammattiryhmillä. Tähän vaikuttavia psyykkisiä kuormitustekijöitä on tunnistettu, mutta niiden yhteyttä psyykkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ei ole tutkittu entuudestaan tarkemmin.

Salon ja kumppaneiden (2016) tuloksina havaittiin, että mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyyden riski on ollut jo pitkään koholla sosiaalityöntekijöillä. Tutkimuksen mukaan tähän vaikuttavat heikot resurssit, sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoituminen, työn vaativuus, työssä koetut järkyttävät tilanteet ja psyykinen kuormittuneisuus. Suojaavia tekijöitä ovat puolestaan tietoisuustaidot, tunteiden eriyttäminen ja sosiaalinen pääoma. Mielenkiintoisena tutkimuksen tuloksena voidaan myös nostaa esille se, että tutkimuksessa havaittiin, että sekä esihenkilöllä että työntekijöillä itsellään on keskeinen rooli työyhteisön toimivuuden kannalta. Tämä tulos on linjassa aiemmin esiteltyjen työhyvinvointimallien kanssa, joiden mukaan yksilö, johtaminen ja työyhteisö ovat tärkeitä työhyvinvoinnin muodostumisen osia.

Maija Mänttari-van der Kuip (2015) puolestaan käsitteli artikkelissaan erityisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia. Tuloksina Mänttari-van der Kuip esitti, että resurssien niukkuus määrittelee vahvasti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Resurssien niukkuus konkretisoitui jatkuvasti kasvavina tehokkuus- ja säästöpainaina sekä lisääntyneenä kiireenä ja alati kasvavana työtaakkana. Lisäksi sosiaalityöntekijöihin kohdistuu yhä enemmän valvontaa, kontrollia ja arviointia organisaatioiden taholta. Tämä puolestaan kaventaa toimintamahdollisuuksia, mikä puolestaan heikentää työhyvinvointia. Toimintamahdollisuuksien lisäksi Mänttari-van der Kuip nosti tuloksissaan esille, että sosiaalityöntekijät eivät voi tehdä työtään niin hyvin kuin he tahtoisivat, jonka lisäksi työ saattaa olla ristiriidassa ammattieettisten arvojen kanssa. Kiteytyksenä Mänttari-van der Kuip totesi, että sosiaalityöntekijät työskentelevät edelleen aivan jaksamisensa äärirajoilla, vaikka työhyvinvointiin liittyvät puutteet on jo tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa.

Herttuala (2023) käsitteli puolestaan väitöskirjassaan sosiaalihuollon johtajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tuloksina todetaan, että johtajien työhyvinvointi kytkeytyy asemaan organisaatiossa,

vapauteen tehdä päätöksiä, vaikuttamismahdollisuuksiin ja työn hallintaan. Myös sosiaalinen tuki ja omien arvojen mukainen työskentely vaikuttivat positiivisesti johtajien kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa löydettiin myös monia muita tekijöitä, jotka korreloivat johtajien työhyvinvoinnin kanssa, mutta edellä mainitut tekijät ovat relevantteja erityisesti tämän tutkimuksen kannalta.

Haapakorpi ja Haapola (2008) käsittelivät työhyvinvointia sosiaaliaalla vanhusten kotihoidon kautta. Tutkimuksessaan Haapakorpi ja Haapola (2008) liittivät työhyvinvoinnin erityisesti työn sisältöön ja luonteeseen, tiimityön toimivuuteen ja ilmapiiriin, esihenkilötyöhön ja johtamiseen jaksamisen tukena ja fyysiseen sekä henkiseen jaksamiseen. Työhyvinvointi määriteltiin tutkimuksessa hyvin samankaltaisen näkökulman kautta kuin tässäkin tutkimuksessa.

Tuloksissaan Haapakorpi ja Haapola (2008) kirjoittivat työhyvinvoinnista siten, että se ankkuroitui kahteen ulottuvuuteen, joiden välinen suhde on jännitteinen. Yhtäältä kotihoidon työ koettiin tyydyttäväksi työn luonteen ja sisällön kannalta, mutta toisaalta työ koettiin samaan aikaan fyysisesti ja henkisesti kuormittavaksi. Tutkijat esittivät tuloksena, että työn sisällöllisen palkitsevuuden ja työn kuormituksen tulisi olla tasapainossa, jotta kuormitus pysyy hallinnassa. Tätä edistää mahdollisuus toteuttaa työtä sen ideaalien mukaisesti, riittävä mitoitus henkilöstössä ja hyvä johtaminen sekä laadukas esihenkilötyö. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että johtamiseen ja esihenkilötyöhön panostaminen heijastui henkilöstön parempaan jaksamiseen.

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tutkimuksen konteksti ja tutkimuskysymys

Tutkimuksessa käsitelty sosiaalityön organisaatiomuutos viittaa syksyllä 2024 toteutettuun uudistukseen, jossa perhesosiaalityön suunnitelmallinen työ ja palveluntarpeen arviointi eriytettiin. Aikaisemmin työntekijät tekivät molempia edellä mainittuja työtehtäviä samanaikaisesti. Tutkimuksemme tavoitteena on kartoittaa perhesosiaalityön työntekijöiden (sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat ja perhetyöntekijät) kokemuksia työhyvinvoinnista organisaatiomuutoksen jälkeen.

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmän kehittämään kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin malliin (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.). Mallissa huomioidaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, työhyvinvoinnin ilmenemismuodot sekä sen vaikutukset yksilön ja organisaation tasolla.

Tutkimustehtävänämmä on tutkia erään eteläsuomalaisen hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijöiden työhyvinvointia tällä hetkellä. Tutkimus on siis luonteeltaan tilannekatsaus. Työntekijöillä viitataan tässä tutkimuksessa sosiaaliohjaajiin, perhetyöntekijöihin ja sosiaalityöntekijöihin.

Rajaamme johtavat sosiaalityöntekijät, sekä heitä ylemmän johdon, tarkastelun ulkopuolelle, sillä tämä vastaajaryhmä olisi niin pieni, että heidän anonyymiteettinsa vaarantuisi. Tutkimuskysymyksemme on: *Millaisena [hyvinvointialueen nimi] hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?*

3.2 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto hankittiin sähköisen Webropol -kyselylomakkeen avulla. Lomaketta käytettiin hyvinvointialueen käyttöluvilla, jolloin aineisto sekä tulokset jäivät yhteistyökumppanin käyttöön. Kyselylomakkeen jakamiseen pyysimme apua hyvinvointialueen työntekijöiltä, jotka toimivat myös käytäntötutkimuksessamme yhteyshenkilöinä. Kyselylomake jaettiin sosiaaliohjaajille, sosiaalityöntekijöille ja perhetyöntekijöille sähköpostitse. Työntekijöitä, joille kysely lähetettiin, oli yhteensä 60. Kyselylomake oli auki 27.11.2024 - 15.12.2024 välisenä aikana ja vastauksia saatiin yhteensä 25 vastaajalta.

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen (Työhyvinvoinnin työryhmä ei pvm.) mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuvat viiteen ulottuvuuteen: Organisaatioulottuvuus, yksilöulottuvuus, yhteisöulottuvuus, työulottuvuus ja johtamisulottuvuus. Kokosimme kyselylomakkeen kysymykset niin, että huomioimme jokaisen työhyvinvointiin vaikuttavan tekijän. Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä.

Avoimia kysymyksiä oli lomakkeessamme yksi jokaista ulottuvuutta kohti eli yhteensä viisi kappaletta. Organisaation osalta, jolla tarkoitamme tässä yhteydessä hyvinvointialuetta, kysyimme millaiset toimintatavat heikentävät ja parantavat vastaajien työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin yksilöulottuvuutta koskevalla kysymyksellä selvitimme työntekijöiden kokemusta tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan. Kolmannella yhteisöulottuvuuteen liittyvällä kysymyksellä kartoitimme millaista tukea työntekijät saavat omalta lähityöyhteisöltään. Työhyvinvoinnin työulottuvuuden osalta kysyimme millaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä työntekijät kohtaavat työssään. Lisäksi kysyimme viimeisessä johtamisulottuvuutta koskevassa kysymyksessä työntekijöiden kokemuksia johtamisesta omassa työyhteisössään sekä sitä tukevatko vai heikentävätkö johtamiskäytännöt vastaajan työhyvinvointia.

Strukturoituihin kysymyksiin vastausvaihtoehdot olivat viisiportaisella Likertin asteikolla. Näin vastausvaihtoehdot olivat siis; täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Strukturoituja kysymyksiä oli 25 kappaletta. Näistä kaksi käsitteli organisaatioulottuvuutta, neljä yksilöulottuvuutta, neljä yhteisöulottuvuutta, yhdeksän työulottuvuutta ja kolme johtamisulottuvuutta. Näiden lisäksi kyselyssä oli kolme strukturoitua kysymystä, jotka käsittelivät työ muutoksia ja kyseisellä organisaatiossa juuri tapahtunutta organisaation muutosta.

Webropol -kyselyn lisäksi kaikille työntekijöille jaettiin sähköpostitse myös infokirje, jossa kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tarkoituksesta, sen sisällöstä ja tutkimusetiikasta (ks. liitteet 1, 2 ja 3). Samalla työntekijät saivat opiskelijoiden yhteystiedot, joihin vastaajat olisivat voineet olla halutessaan yhteyksissä tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä.

Jaoin tulosten analysoinnin niin, että strukturoidut kysymykset käsiteltiin määrällisin menetelmin ja avoimet kysymykset käsiteltiin teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 117).

Aineiston keruu edistyi niin, että ensin loimme alustavat kysymykset tutkimussuunnitelman liitteeksi. Tämän jälkeen yhteistyökumppani kommentoi kysymyksiä ja kävimme keskustelua kummankin

osapuolen näkemyksistä lomakkeen kokonaisuutta ja kysymysten sisältöä koskien. Lopulta lomake luotiin niin, että keskustelimme yhteistyökumppanin yhteyshenkilön kanssa Teams -puhelua ja kävimme läpi esimerkiksi strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikon asettelun. Tässä esimerkiksi keskustelimme vastausvaihtoehdon “ei samaa eikä eri mieltä” paikasta. Puhelun aikana kävimme läpi myös sen, että kysymykset asettuivat lomakkeelle niin, että avoimet ja strukturoidut kysymykset olivat toisistaan erillään, ei teemoittain. Tässä toiveena oli lomakkeen mahdollisimman selkeä muoto. Käsittelimme myös sitä, kuinka lomakkeen loppuun lisättiin kysymystemme lisäksi vastausten käytön hyväksyntää kysyvän kysymyksen ja hyväksyntää vastausten käytöstä mahdollisessa jatkotutkimuksessa. Tämän keskustelun jälkeen yhteistyökumppanin yhteyshenkilö toi lomakkeemme ja me pääsimme sitä katsomaan, ennen lomakkeen avaamista.

3.3 Aineiston analysointi

Käytännössä aloitimme avoimiin kysymyksiin saamiemme vastausten, joita oli 21, analysoimisen ulottuvuus kerrallaan koodaamalla eli etsimällä tutkimuksemme näkökulmasta keskeisiä avainsanoja. Jaottelimme jo tässä vaiheessa ulottuvuus kerrallaan jokaisen samaan kysymyksen kirjoitetun vastauksen. Teimme jo tässä vaiheessa jokaisen viiden ulottuvuuden kohdalla omat kategoriat työhyvinvointiin negatiivisesti ja positiivisesti vaikuttavista tekijöistä. Tulossiossa tuomme esiin tarkemmin jokaiseen ulottuvuuteen liittyen vastauksissa esiin tulleet toimiviksi koetut sekä kehittämistä kaipaavat kategoriat.

Kvantitatiivisen analyysin aloittaminen vaatii sitä, että kerätty aineisto koodataan numeeriseen muotoon eli muuttujiksi (Alkula ym., 1994). Jotta muuttujien luominen on mahdollista, on ensin operationalisoitava kyseessä olevat käsitteet. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, että kyseessä olevaan ilmiöön liittyvät teoriat jaetaan pienempiin osa-alueisiin, joita on helpompi selittää konkreettisemmin. (Mt., 75–76.) Tuloksena on mittari, jolla pyritään mittaamaan kyseistä ilmiötä (Mittaaminen, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja, ei pvm.).

Tässä tutkimuksessa hyödynsimme työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista mallia kyselylomakkeen luomisessa sekä strukturoitujen että avoimien kysymysten kohdalla. Lisäksi käytimme strukturoitujen kysymysten laatimisen apuna Tampereen yliopiston Työhyvinvointikyselyn 2021 ja Helsingin

yliopiston Työhyvinvointikyselyn 2021 kysymyksiä (Helsingin yliopisto Työhyvinvointikysely 2021; Tampereen yliopisto Työhyvinvointikysely 2021), kuin myös Tampereen yliopiston Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän laatimia esimerkkikyselyitä työhyvinvoinnin kehittämiseen (Tampereen yliopisto, ei pvm.).

Aineiston keruun jälkeen muodostimme strukturoiduista vastauksista muuttujia SPSS-järjestelmään. Tämän jälkeen käsitelimme vastausten frekvenssejä sekä prosentteja, jotta aineistostamme sai mahdollisimman laajan kuvan. Frekvenssit kuvaavat sitä, kuinka monta mitäkin havaintoyksikköä aineistossa on eli saatujen vastausten lukumääriä (Nummenmaa 2009, 60). Näiden lisäksi käytimme ristiintaulukointia ja tarkastelimme tilastollista merkitsevyyttä p-arvon avulla. P-arvot kuvaavat aineistoista havaittuja merkitsevyytasoja (Nummenmaa 2009, 148). Ristiintaulukoinnin avulla taas pystyimme tulkitsemaan eri muuttujien saamia arvoja sekä tarkastelemaan niiden välisiä riippuvuuksia. Tässä menetelmässä oli keskeistä tietää, mikä oli selittävä muuttuja, jonka eri luokkien arvoja pyrittiin vertailemaan. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja, Ristiintaulukointi ei pvm.) Tämän tutkimuksen kontekstissa selittäviä muuttujia olivat ne, tekikö vastaaja palvelutarpeenarviointia vai suunnitelmallista perhesosiaalityötä ja se, mikä hänen ammattinimikkeensä oli.

Laadullista sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Sisällönanalyysin etenee vaiheittain niin, että aluksi aineistosta määritellään havaintoyksikkö, kuten yksittäinen sana tai virke, joka on merkityksellinen tutkimusaiheen ja kysymyksen näkökulmasta. Aineistoon tutustumisen jälkeen ensimmäisessä analyysin vaiheessa etsitään teemaan sopivia avainkäsitteitä, ja redusoidaan eli pelkistetään alkuperäistä aineistoa merkitsemällä tutkimustehtävän näkökulmasta keskeisiä ilmaisuja tai sanoja. Seuraavassa vaiheessa analyysin näkökulmasta merkittävimmät avainkäsitteet ryhmitellään eli klusteroidaan muodostaen kategorioita esimerkiksi samansisältöisistä ilmauksista. Kolmannessa analyysin vaiheessa kategoriat voidaan jakaa vielä alatai yläluokkiin. Tätä vaihetta kutsutaan abstrahoinniksi. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä muodostetaan aluksi valitun teorian pohjalta analyysirunko, joka ohjaa tiedon keruuta aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 121–131.)

Tässä tutkimuksessa analysoimme Webropol-kyselyn avointen kysymysten vastauksia suoraan teoriapohjalta, jolloin käytössämme olivat valmiit kategoriat. Laadimme avoimet kysymyksemme

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin jäsenyyksensä mukaan, jossa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on jaettu viiteen eri ulottuvuuteen. Työhyvinvointiin liittyviä ulottuvuuksia ovat mallin mukaan organisaatio, johon kuuluvat esimerkiksi henkilöstökäytännöt, sekä yksilöulottuvuus, johon liittyvät työntekijän oma fyysinen ja psyykinen hyvinvointi. Kolmantena ulottuvuutena on tunnustettu yhteisön merkitys esimerkiksi tuen saamisen näkökulmasta. Neljäntenä ulottuvuutena on työ ja siihen liittyvät erilaiset voimavara ja kuormitustekijät. Viimeisenä viidentenä ulottuvuutena on tuotu esille johtamisen merkitys työhyvinvoinnille.

Käytännössä aloitimme avoimiin kysymyksiin saamiemme vastausten, analysoimisen ulottuvuus kerrallaan koodaamalla eli etsimällä tutkimuksemme näkökulmasta keskeisiä avainsanoja. Avoimiin kysymyksiin saimme 21 vastausta eli kaikista vastaajasta neljä jätti vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Jaottelimme jo tässä vaiheessa ulottuvuus kerrallaan jokaisen samaan kysymyksen kirjoitetun vastauksen. Teimme jo tässä vaiheessa jokaisen viiden ulottuvuuden kohdalla omat kategoriat työhyvinvointiin negatiivisesti ja positiivisesti vaikuttavista tekijöistä. Tulossiossa tuomme esiin tarkemmin jokaiseen ulottuvuuteen liittyen vastauksissa esiin tulleet toimiviksi koetut sekä kehittämistä kaipaavat kategoriat.

3.4 Käytäntötutkimus tutkimuksena

Käytäntötutkimuksella viitataan tutkimukseen, jonka tutkimuskysymykset ja tiedontarpeet tulevat sosiaalialan käytännöistä, sekä asiantuntijoiden ja asiakkaiden toiminnasta. Sosiaalityön tiedonmuodostuksen yhteys käytäntöön on tullut esiin jo 1900 – luvun kansainvälisen ammatillisen sosiaalityön varhaisvaiheessa, jolloin käytännöistä saatavaa tietoa pyrittiin välittämään poliittista valtaa käyttäville päättäjille. Nykyään sosiaalityön käytäntötutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa eri ryhmien tarpeisiin, kuten asiakkaille, sosiaalityöntekijöille, päättäjille sekä palvelujen tuottajille. Lisäksi tutkimuksen päämääränä on kehittää sosiaalityön käytäntöjä. Käytäntötutkimus pyrkii yhteiseen ja jaettuun tiedontuottamiseen. Tämän vuoksi neuvotteleva lähestymistapa on keskeinen. (Muurinen & Satka, 2020, s. 126; Satka ym., 2005, s. 9–12; Satka ym., 2016, s. 9.)

Meidän käytäntötutkimuksemme toteutettiin kahden organisaation eli Helsingin yliopiston ja hyvinvointialueen välisenä yhteistyönä. Tässä tutkimuksessa tuotamme tietoa erään eteläsuomalaisen

hyvinvointialueen perhesosiaalityön ja lastensuojelun yksikön tarpeisiin yksikössä syksyllä 2024 toteutetun organisaatiomuutoksen jälkeen, jossa eriytettiin palveluntarpeen arviointi ja suunnitelmallinen sosiaalityö. Työntekijöiden toiveet otettiin huomioon työtehtäviä eriyttäessä ja hyvinvointialueen mukaan työntekijät pääsivät lähtökohtaisesti toivomiinsa työtehtäviin. Selvitämme tutkimuksessamme sosiaalityöntekijöiden, perhetyöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja annamme vastausten perusteella tietoa toimivaksi koetuista käytännöistä sekä kehitysideoita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Satka ja kumppanit (2005 s. 12) ovat esittäneet, että käytäntötutkimuksen tehtävänä on tuoda esiin varsinkin heikommassa asemassa olevien kansalaisten kokemuksia ja tietoa. Sosiaalityön käytäntötutkimuksen tiedontuottamisen tapaan kuuluu keskeisesti myös se, että kaikilla osallistujilla tulisi olla mahdollisuus olla mukana tutkimustehtävän määrittelyssä ja tiedon tuottamisen eri vaiheissa, mikä vähentää myös eri osallistujien välisiä valtaeroja (Satka ym., 2016, s.10; Austin 2020, 15).

Meidän käytäntötutkimuksessamme tutkimuksen tarpeen on määritellyt hyvinvointialueen kehittämis- ja johtamistehtävissä työskentelevät henkilöt, jotka toimivat tutkimuksessamme yhteyshenkilöinä hyvinvointialueeseen. Tutkimuksemme aihe ja näkökulma ovat rakentuneet yhteisen neuvottelun tuloksena tutkimuksen tilaajien kanssa. Hyvinvointialueen työntekijät osallistuvat tiedontuottamiseen vastaamalla meidän laatimaamme työhyvinvointia kartoittavaan Webropol- kyselyyn ja muodostamalla näin tutkimusaineistomme. Vaikka sosiaalityön asiakkaat eivät ole suoraan tutkimuksemme keskiössä, niin työntekijöiden työhyvinvoinnilla voi olla merkitystä heidän saamiinsa palveluihin ja niiden laatuun.

Sen lisäksi, että käytäntötutkimuksen tiedontarpeet ja tutkimuskysymykset tulevat sosiaalialan toimintaympäristöistä, käytäntötutkimukseen kuuluu keskeisesti myös se, että tutkimuksen tuloksena saatu tieto palautetaan alkuperäiseen toimintaympäristöön. Kokemusten perusteella on havaittu, että eri käytännön toimijoiden aktiivinen osallistuminen tiedonmuodotukseen tutkimushankkeen aikana edistää uuden tiedon siirtymistä käytäntöön. (Satka ym., 2016, s. 11.) Yhteinen tiedonmuodostus toteutuu tutkimusprosessissamme vuorovaikutteisesti yhteistyössä tutkimushankkeen tilanneen hyvinvointialueen kanssa. Tutkimuksemme tulosten perusteella annamme myös yhteistyökumppanille suosituksia toimintaympäristön käytäntöjen kehittämiseen.

3.5 Tutkimuksen tulosten hyödyntäminen ja julkaiseminen

Tutkimuksen tulokset palautetaan takaisin työyhteisölle kehitysehdotuksineen. Tulokset tullaan esittelemään työyhteisölle Teamsin välityksellä, jolloin myös työntekijöillä on mahdollisuus perehtyä tutkimuksen tuloksiin ja kysyä opiskelijoilta vielä tarkentavia kysymyksiä. Tämän tarkoituksena on, että tutkimustulokset saatetaan mahdollisimman monen työntekijän tietoon, jotta tutkimuksen tulokset olisivat mahdollisimman hyvin hyödynnettävissä. Toimeksiantaja voi myös halutessaan hyödyntää tutkimuksen tuloksia kehittäessään työyhteisön työhyvinvointia. Näemme myös, että toimeksiantajalla on mahdollisuus teettää tutkimus uudelleen myöhempänä ajankohtana, jolloin on myös mahdollista saada seurantadataa siitä, miten työhyvinvointi on muuttunut pidemmällä aikavälillä organisaatiomuutoksen jälkeen. Tarkoituksena on, että tuloksien lisäksi teetetty kysely jää hyvinvointialueelle hyödynnettäväksi.

Tutkimusraportin tuloksien pohjalta tehty posterit julkaistaan Helsinki Practice Research Centerin (HPRS) internetsivuilla. Kaikkia opintojakson tutkimusraportteja ei julkaista tällä sivustolla, vaan kurssin opettajat päättävät sen, mistä käytäntötutkimuksista julkaistaan tämä kokonaisuus. Toimeksiantajan kanssa on käyty keskustelua ja sovittu, että hyvinvointialueen nimi peitetään sekä posterista että tutkimusraportista.

3.6 Tutkimusetiikka

Tutkimuksessa sitouduimme noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Toimimme tutkimustyössämme huolellisesti, rehellisesti ja tarkasti. Keskustelimme avoimesti kyseessä olevan hyvinvointialueen edustajien kanssa sekä pyrimme olemaan avoimia kyselyn tekijöitä kohtaan. Haimme tutkimusluvan tutkimustamme varten kyseessä olevalta hyvinvointialueelta.

Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteisiin kuuluu luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkato (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11). Luotettavuus tieteellisessä toiminnassa

tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toiminnan laatu pyritään takaamaan esimerkiksi toiminnan hyvällä suunnittelulla ja analyysillä (mt.,12). Meidän käytännöntutkimuksessamme suunnittelimme toimintaa sekä tarkastelimme yhdessä muutoksia suunnitelmaan, silloin kun sellaisia nousi esille. Analyysiä päätimme tehdä montaa metodia käyttäen, jotta saisimme mahdollisimman paljon tietoa kyselyyn annetuista vastauksista. Tutkimuksemme laatua olemme pyrkineet takaamaan liittämällä työtämme aikaisempaan tutkimustietoon erityisesti työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen malliin (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli (mt.) on ollut mukana tutkimuksessa kysymyksen suunnittelusta tulosten analysointiin asti.

Pyrimme toimimaan tietoturvallisesti koko tutkimuksen ajan keräämämme aineiston kanssa. Tutkimusaineisto kerättiin hyvinvointialueen omalla Webropol-alustalla. Tutkimusdataa ei tulla hävittämään Webropol-alustalta, vaan se jää hyvinvointialueen käyttöön. Kyselylomakkeemme lopussa oli kysymys vastaajan suostumuksesta aineiston jatkotutkimukselle. Keskustelimme hyvinvointialueen kanssa siitä, että kieltävät vastaukset tähän kysymykseen tarkoittavat sitä, ettei aineistoa tutkita tämän tutkimuksen jälkeen enempää.

Kyselylomakkeen sulkeuduttua saimme kyselyn vastaukset hyvinvointialueelta yhtenä tiedostona. Tätä tiedostoa säilytimme tietokoneillamme niin, ettei kukaan muu päässyt katselemaan sitä. Poistamme kaikki aineiston osat omilta tietokoneiltamme viimeistään 4.2.2025. Tämän lisäksi aineistoa tallennettiin SPSS-ohjelmistoon määrällistä analyysiä varten. Käytössämme ollut SPSS-lisenssi on Helsingin yliopiston.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja osallistujilla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa tutkimuksen aikana sekä peruuttaa suostumuksensa. Keskeyttäminen ei kuitenkaan estä jo kerättyjen tietojen käyttöä tutkimuksessa. Lisäksi osallistujilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä ja tavoitteista, henkilötietojen ja aineiston käsittelystä sekä siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä merkitsee. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 8–9.) Kyselylomakkeemme linkin mukana mahdollisille vastaajille lähetettiin osallistujalle tarkoitettu kirje meiltä (Liite 1) sekä tietosuojaseloste. Suostumusta ilmaistaan lomakkeen lopussa olevassa kohdassa; ”Suostun siihen, että vastauksiani käsitellään Helsingin yliopiston sosiaalityön maisteriopiskelijoiden käytäntötutkimuksessa”.

4 Strukturoitujen kysymysten analysointi määrällisin menetelmin

4.1 Yksilö-, yhteisö- ja organisaatioulottuvuudet

Tässä osiossa tarkastelemme ristiintaulukoinnin ja Khiin neliötestin avulla sitä, millaisena työhyvinvointi koetaan yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla hyvinvointialueen perhepalveluiden organisaatiomuutoksen jälkeen. Tulosten avulla pyrimme selvittämään eroja ja yhtäläisyyksiä ammattiryhmien ja työtehtävien välillä, sekä niiden heijastumista työhyvinvoinnin kokemukseen.

Perehdyttämistä käsittelevässä kysymyksessä *“Perehdyttäminen työtehtäviini on hoidettu hyvin”* suurimman vastausprosentin tuotti vastausvaihtoehto *“osittain samaa mieltä”* (13 vastaajaa). Jokaiseen vaihtoehtoon tuli kuitenkin joitakin vastauksia. Perehdyttäminen työtehtäviini on hoidettu hyvin 56 % mielestä, 32 % oli taas osittain eri mieltä. Hajonta viittaisi siihen, että perehdyttämisen tarvetta on, tai se ei ole tasaista.

Taulukko 1. Ristiintaulukointi väittämästä “Koen, että työyhteisössäni on mahdollisuus kehittää itseään”.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Palvelutarpeen arviointi	3	4	1	1	9
Suunnitelmallinen sosiaalityö	1	13	2	0	16
Yhteensä	4	17	3	1	25

$p=0,134$

Hypoteesit:

H_0 Työtehtävän ja kehittymismahdollisuuksien kokemuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä

H_1 Työtehtävän ja kehittymismahdollisuuksien kokemuksen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys

Khiin neliötestin tuloksen (p-arvo 0.134) mukaan voidaan päätellä, että palvelutarpeen arvioinnin ja suunnitelmallisen sosiaalityön välillä ei ole tilastollisesti merkittävää eroa siinä, miten työyhteisössä koetaan mahdollisuudet itsensä kehittämiseen.

Suurin osa vastaajista kokee, että työyhteisössä on mahdollisuus kehittää itseään. Vaikka tilastollisesti merkitsevää eroa ei ole, on palvelutarpeen arvioinnissa hieman suunnitelmallista sosiaalityötä enemmän epävarmuutta tai erimielisyyttä väitettä koskien.

Kysymyksessä “Koen, että minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen” suurimman vastausprosentin tuotti vastausvaihtoehto “osittain samaa mieltä”. 92 % vastaajista on sitä mieltä, että heillä on hyvä osaaminen työtehtäviensä hoitamiseen. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että osaamista työtehtävien hoitamiseen ei ole. Ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli 4 % ja osittain eri mieltä 4 %.

Taulukko 2. Väittämän “Koen työni henkisesti raskaaksi” vastaukset ristiintaulukoituna.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Yhteensä
Palvelutarpeen arviointi	3	4	1	1	9
Suunnitelmallinen sosiaalityö	6	9	0	1	16
Yhteensä	9	13	1	2	25

p = 0,546

Suurin osa vastaajista (22/25) kokee työnsä henkisesti raskaaksi eikä tilastollisesti merkitsevää eroa palvelutarpeen arvioinnissa ja suunnitelmallisessa sosiaalityössä työskentelevien välillä ole.

Suurin osa vastaajista (88 %) kokee, että heidän tekemällään työllä on merkitystä (“Koen, että tekemäni työllä on merkitystä”). Yksikään vastaaja ei ole eri mieltä työn merkityksellisyydestä, sillä ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli 12 %.

Taulukko 3. Väittämän ”Voin tehdä asiakastyötä niin, että se on linjassa omien arvojeni kanssa” vastaukset ristiintaulukoituna.

		Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Mikä on työtehtäväsi?	Sosiaalityöntekijä	2	3	2	3	0	10
	Sosiaaliohjaaja	0	2	1	4	1	8
	Perhetyöntekijä	3	3	1	0	0	7
Yhteensä		5	8	4	7	1	25

Eri ammattiryhmien välillä on eroa siinä, kokevatko he voivansa tehdä asiakastyötä arvojensa mukaisesti. Perhetyöntekijöistä 6/7 on väitteestä samaa mieltä. Erityisesti sosiaaliohjaajien vastaukset antavat viitettä siitä, että asiakastyön tekeminen ei ole mahdollista omien arvojen mukaisesti. Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa taas on hajontaa kumpaankin suuntaan.

Taulukko 4. Väittämän ”Koen olevani osa työyhteisöä” vastaukset ristiintaulukoituna.

		Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Yhteensä
Mikä on työtehtäväsi?	Sosiaalityöntekijä	7	2	0	1	10
	Sosiaaliohjaaja	3	3	0	2	8
	Perhetyöntekijä	0	4	3	0	7
Yhteensä		10	9	3	3	25

$p=0.012$

76 % kokee olevansa osa työyhteisöä. Kuitenkin p-arvosta voidaan todeta havaitun eron olevan eri ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä. Erojen tarkastelu voi auttaa pyrittäessä ymmärtämään työhyvinvointikokemukseen liittyviä tekijöitä.

Väittämään ”Koen, että minua arvostetaan työyhteisössä” 80 % vastasi kokevansa, että heitä arvostetaan. Eniten arvostusta kokevat sosiaalityöntekijät perhetyöntekijöillä ollessa enemmän neutraaleja vastauksia. Laajin vaihtelu vastauksissa on sosiaaliohjaajilla.

Taulukko 5. Väittämän “Työyhteisössäni otetaan vaikeat asiat puheeksi” vastaukset ristiintaulukoituna.

		Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Yhteensä
Mikä on työtehtäväsi?	Sosiaalityöntekijä	7	3	0	0	10
	Sosiaalihoaja	1	1	1	5	8
	Perhetyöntekijä	0	3	4	0	7
Yhteensä		8	7	5	5	25

p-arvo < 0.001

Tulosten keskiarvo on positiivisen puolella, mutta tuloksessa on vaihtelua. P-arvon ollessa < 0.001 ammattiryhmien ja vaikeiden asioiden puheeksi ottamisen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Sosiaalityöntekijät ovat joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että vaikeat asiat otetaan puheeksi, kun taas sosiaalihoajaista suurin osa (5/8) kokee, ettei vaikeita asioita nosteta keskusteluun riittävästi.

4. Työulottuvuus

Yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on itse työ (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä ei pvm.) Tässä tutkimuksessa työulottuvuuden alla oli paljon strukturoituja kysymyksiä, sillä koimme keskeiseksi käsitellä työmäärä, työnkuvaa sekä tukea työn tekemiseen.

Väitteeseen “Työni tuntuu hallittavalta” suurimman määrän vastauksia kerää vaihtoehto “osittain samaa mieltä”, jonka vastasi 36 % vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 12 % vastaajista. Vastaukset jakautuivat kokonaisuudessa hyvin tasaisesti samanmielisyyden ja erimielisyyden välille.

Taulukko 6. Väitteen “Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäväni työajalla” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	3	12
Osittain samaa mieltä	5	20
Ei samaa eikä eri mieltä	3	12
Osittain eri mieltä	6	24
Täysin eri mieltä	8	32
Yhteensä	25	100

Taulukosta 6 voi nähdä, kuinka 32 % vastaajista on täysin eri mieltä siitä, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävien tekoon työajan sisällä. Kaikkiin vastausvaihtoehtoihin on kuitenkin tullut vastauksia ja osittain samaa mieltä on 20 % vastanneista. Kokonaisuudessa vastauksen painottuvat kuitenkin enemmän eri mielisyyteen eli vastaajissa on moni, jotka eivät koe työajan riittävän työtehtävien suorittamiseen.

Taulukko 7. Ristiintaulukointi väitteen “Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäväni työajalla” vastauksista.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Palvelutarpeenarvioinnissa	0	1	2	3	3	9
Suunnitelmallisessa sosiaalityössä	3	4	1	3	5	16
Yhteensä	3	5	3	6	8	25

P=0.408

P-arvon ollessa 0.408 ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, koetaanko palvelutarpeen arvioinnissa ja suunnitelmallisessa sosiaalityössä työaika riittäväksi työtehtävien hoitamiseen. 56 % vastaajista kokee ajan puutetta, mutta palvelutarpeen arvioinnissa työskentelevät näyttävät kokevan työajan riittämättömyyttä muita useammin.

Väitteen “Olen tyytyväinen siihen, mitä saan työssäni aikaan” kanssa 56 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, että on tyytyväinen siihen mitä töissä saa aikaan. Täysin eri mieltä ei ole ollut kukaan. Vastauksia on hieman enemmän samanmielisyyteen (60 %) kuin neutraaliin tai osittain eri mielisyyteen.

Taulukko 8. Väitteen “Työmäärä on minulle sopiva” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina.

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	3	12
Osittain samaa mieltä	6	24
Ei samaa eikä eri mieltä	1	4
Osittain eri mieltä	9	36
Täysin eri mieltä	6	24
Yhteensä	25	100

Taulukosta 8 voi nähdä, kuinka vastaajat arvioivat sitä, kuinka heille annettu työmäärä soveltuu heille. 36 % vastaajista oli annetun väitteen kanssa osittain eri mieltä. Vaikka kaikkiin vastausvaihtoehtoihin tuli vastauksia, painottuvat vastaukset hieman enemmän eri mielisyyden puolelle. Toisin sanoen vastaajissa on niitä, joille työmäärä on sopiva, mutta enemmän niitä, joille se ei ole jossain muodossa sopiva.

Väittämästä “Koen työnkuvani selkeäksi” 44 % vastaajista on osittain samaa mieltä. Vaikka 28 % vastaajista on osittain eri mieltä, on samaa mieltä kuitenkin enemmän vastauksia. Vastaajista suurin osa kokee työnkuvansa selkeäksi.

Taulukko 9. Väitteen “Voin vaikuttaa työhöni riittävästi” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina.

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	1	4
Osittain samaa mieltä	11	44
Ei samaa eikä eri mieltä	6	24
Osittain eri mieltä	6	24
Täysin eri mieltä	1	4
Yhteensä	25	100

Taulukossa 9 näkyvät vastaukset siihen, kuinka vastaajat kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä. 44 % vastaajista on osittain samaa mieltä sen kanssa, että he voivat vaikuttaa työhönsä riittävästi. Osittain eri mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä on taas ollut 24 % vastauksista. Vaikka osittain samaa mieltä olikin isompi joukko vastaajista, ei kysymyksessä muodostu selkeää enemmistöä.

Väitteessä “Työssäni on enemmän hyviä kuin huonoja puolia” 52 % vastaajista oli osittain saman mieltä siitä, että hänen työssään on enemmän hyviä kuin huonoja puolia. Täysin samaa mieltä oli taas 32 % ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Vastaukset painottuivat siis selvästi siihen, että vastaajat kokevat työssään olevan enemmän hyviä puolia.

Taulukko 10. Väitteen “Minusta tuntuu, että saavutan asiakastyölle asetetut tavoitteet” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina.

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	1	4
Osittain samaa mieltä	10	40
Ei samaa eikä eri mieltä	5	20
Osittain eri mieltä	6	24
Täysin eri mieltä	3	12
Yhteensä	25	100

Taulukosta 10 näkee vastaajien näkemystä siihen, saavuttavatko he asiakastyön tavoitteet. 40 % vastaajista oli osittain samaa mieltä väitteestä, kun taas 24 % on osittain eri mieltä. Vaikka myös neutraalia vastausta on 20 %, painottuu vastaukset hieman enemmän saman mielisyyteen. Tämä hajonta voi viitata kokemukseen asiakastyölle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Taulukko 11. Väitteen “Minusta tuntuu, että saavutan asiakastyölle asetetut tavoitteet” vastaukset lukumäärinä ristiintaulukoituna.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Palvelutarpeenarvioinnissa	1	5	2	1	0	9
Suunnitelmallisessa sosiaalityössä	0	5	3	5	3	16
Yhteensä	1	10	5	6	3	25

$p=0.256$

Khiin neliötestin mukaan ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, kokevatko vastaajat saavuttavansa asiakastyölle asetetut tavoitteet. Palvelutarpeen arvioinnissa työskentelevistä suurin osa (5 henkilöä) ovat osittain samaa mieltä tavoitteiden saavuttamisen suhteen. Suunnitelmallista sosiaalityötä työskentelevien vastaukset ovat hajaantuneempia.

Väitteen “Saan työhöni riittävästi tukea” tulosten perusteella suurin osa vastaajista (76 %) kokee saavansa tukea työhönsä joko täysin tai osittain riittävästi. Yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä väitteen kanssa. Kuitenkin 24 % ei kokenut työhön saamaansa tukea riittävänä.

Kokonaisuudessa ulottuvuutena itse työ jakoi mielipiteitä. Esimerkiksi työajan riittämisestä työtehtävien tekemiseen tai työn hallittavuuteen liittyvät kokemuksen vaihtelevat vastaajien kesken ja vastaukset olivat hajaantuneet eri vastausvaihtoehdoille. Jossain kysymyksissä löytyi kuitenkin enemmistö, kuten siinä, että työkuva oli koettu selkeäksi, työllä koettiin olevan enemmän hyviä kuin huonoja puolia sekä työhön saatu tuki oli suurimmalle osalle vastaajista riittävä.

4.2 Johtamisulottuvuus

Viides ulottuvuutemme on johtaminen. Sen sisällä väittämässä kysytään vastaajien näkemyksistä esihenkilöiden toiminnassa. Väitteissä puhutaan nimenomaan vastaajan esihenkilöstä (“Esihenkilöni...”). Tämän takia voimme olettaa, että vastaaja on keskittynyt vastauksissaan pohtimaan omaa lähiesihenkilöään. Aiheessa olevat väitteet keskittyvät esihenkilön viestintään, oikeudenmukaisuuteen ja siihen, kiinnittääkö esihenkilö huomiota vastaajan työn kuormittavuuteen.

32 % vastaajista oli väittämän “Esihenkilöni kiinnittää huomiota työni kuormittavuuteen” kanssa täysin samaa mieltä ja 28 % osittain samaa mieltä. Vastauksia on tullut kaikkiin vastausvaihtoehtoihin, joskin eri mielisyyden osuudet olivat yhteensä vain 16 %. Toisin sanoen suurin osa vastaajista kokee esihenkilönsä huomioivan heidän työnsä kuormittavuuden.

Taulukko 12. Väitteen ”Esihenkilöni toimii oikeudenmukaisesti” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina.

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	10	40
Osittain samaa mieltä	11	44
Ei samaa eikä eri mieltä	2	8
Osittain eri mieltä	1	4
Täysin eri mieltä	1	4
Yhteensä	25	100

Taulukko 12 käsittelee vastaajien kokemuksia esihenkilönsä toiminnan oikeudenmukaisuudesta. Vastaajista 44 % on osittain eri mieltä väitteen kanssa 40 % täysin samaa mieltä. Vastaukset osoittavat sitä, että suurin osa vastaajista kokevat esihenkilönsä toiminnan oikeudenmukaiseksi.

Taulukko 13. Väitteen “Esihenkilöni viestii riittävästi minulle työhöni liittyvistä asioista” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina.

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	9	36
Osittain samaa mieltä	11	44
Ei samaa eikä eri mieltä	2	8
Osittain eri mieltä	3	12
Yhteensä	25	100

Taulukossa 13 voi nähdä, kuinka 44 % vastaajista on osittain samaa mieltä siitä, että hänen esihenkilönsä viestii tarpeeksi hänen työhönsä liittyvistä asioista. Vaikka osittain eri mieltä on ollut 12 % väitteen kanssa, kukaan ei ole “täysin eri mieltä” vaihtoehtoa. Suurin osa vastaajista kokee esihenkilön viestinnän riittävänä. Yhteensä 80 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä, joka viittaa siihen, että esihenkilön viestintä koetaan pääasiassa hyvänä.

Johtamisen ulottuvuuden ympärillä vastaajat ovat antaneet paljon positiivisia vastauksia. Esihenkilön oikeudenmukaisuudessa on selkeällä enemmistöllä hyviä kokemuksia. Se, että esihenkilö huomioi työn kuormittavuutta ja viestii tarpeeksi työhön liittyvistä asioista, kääntyy myös hieman enemmän positiivisiin kokemuksiin viittaaviin vastauksiin.

4.3 Työn ja organisaation muuttuminen

Viimeinen ulottuvuutemme keskittyy tutkimallamme hyvinvointialueella perhepalveluissa tapahtuneeseen organisaatiomuutokseen. Organisaation muutoksessa yksiköissä erotetaan suunnitelmallinen perhesosiaalityö ja palvelutarpeenarviointi. Tämän ulottuvuuden ympärillä pyrittiin väitteiden muodossa selvittämään vastaajien tyytyväisyyttä omaan nykyiseen työtehtävään, sitä, kuinka muutokset työssä vaikuttavat vastaajien jaksamiseen sekä suoraan sitä, ovatko vastaajat tyytyväisiä työtehtävien erottamiseen.

Vastaajien valinnat jakautuivat nykyisistä työtehtävistä esitetystä väitteessä “Olen tyytyväinen nykyisiin työtehtäviini”. 64 % vastaajista on tyytyväisiä nykyisiin työtehtäviinsä. Kukaan ei taas ole väittämstä täysin eri mieltä. Ei eri mieltä eikä samaa mieltä kohdan on kuitenkin valinnut 20 % vastaajista. Vastaukset painottuvat kuitenkin enemmän samanmielisyyteen väittämän kanssa. Tämän väitteen kohdalla on huomioitava, että työtehtävä on kokonaisuus, johon kuuluu suunnitelmallisen työn ja palvelutarpeen tekemisen erojen lisäksi esimerkiksi eri ammattikuntien tekemän työn eroja.

Väitteessä “*Muutokset työssäni eivät vaikuta jaksamiseen*” kaikki vastausvaihtoehdot saivat vastauksia. Vastaajista 32 % olivat osittain eri mieltä siitä, ettei muutokset työssä vaikuta omaan jaksamiseen. Kuitenkin sekä osittain eri mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä on 24 % vastaajista. Kysymys oli asetteluna positiivinen, vaikka kielellisesti se sisälsi kieltoa. Näin siis tämä ryhmä, joka on osittain eri mieltä kyseisestä väitteestä, ovat sitä mieltä, että muutokset työssä vaikuttavat ainakin jonkin verran omaan jaksamiseen. Tässä väitteessä kysyttiin yleisellä tasolla työn muutosten vaikutuksia omaan jaksamiseen. Tämän kyselyn perusteella kyseisissä yksiköissä muutoksilla työssä on osan työntekijöiden jaksamiseen vaikutus.

Taulukko 14. Väittämän “Olen tyytyväinen palvelutarpeenarvioinnin ja suunnitelmallisen työn erottamiseen.” vastaukset lukumäärinä ja prosentteina.

	Lukumäärä	%
Täysin samaa mieltä	5	20
Osittain samaa mieltä	5	20
Ei samaa eikä eri mieltä	8	32
Osittain eri mieltä	6	24
Täysin eri mieltä	1	4
Yhteensä	25	100

Taulukosta 14 voi nähdä, millaisia vastauksia on saatu väitteeseen, joka käsittelee vastaajien tyytyväisyyttä organisaatiossa tapahtuneesta organisaatiomuutoksesta. Suurimman prosentin vastauksia keräsi vaihtoehto “Ei samaa eikä eri mieltä”. Tässä vaihtoehto sai 32 % vastauksista. Vastaukset hajaantuivat kaikille vastausvaihtoehdoille niin, että “Täysin eri mieltä” vaihtoehtoa lukuun ottamatta jokainen vaihtoehto sai ainakin 20 % vastauksista. Toisin sanoen työtehtävien

erottaminen jakaa mielipiteitä. Vahvimmin tyytymättömyyttä osoittava vastausvaihtoehto saa kuitenkin selvästi muista vaihtoehtoja vähemmän valintoja.

Taulukko 15. Vastaukset väitteeseen “Olen tyytyväinen palvelutarpeenarvioinnin ja suunnitelmallisen työn erottamiseen.” vastaukset lukumäärinä ristiintaulukoituna vastaajan työtehtävän kanssa.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Palvelutarpeenarvioinnissa	4	2	2	1	0	9
Suunnitelmallisessa sosiaalityössä	1	3	6	5	1	16
Yhteensä	5	5	8	6	1	25

Taulukossa 15 näkee sekä sen, minkälaisia vastauksia työtehtävien erottamisen tyytyväisyyteen tulee sekä sen, miten nämä jakautuvat työtehtävien mukaan. Suunnitelmallisessa työtä tekevien vastauksia on suurempi määrä, joka tietysti vaikuttaa siihen, miltä taulukon hajaantuminen vaikuttaa. Täysin samanmielisyyttä valitsee suurempi määrä palvelutarpeenarvioinnissa työskenteleviä vastaajia. Heidän vastauksissaan on enemmän vastauksia muutoksen tyytyväisyyden puolelle. Ei samaa eikä eri mieltä on taas suunnitelmallista sosiaalityötä tekeville suosituin vastaus. Heidän vastauksensa painottuvat neutraaliin ja erimielisyyteen organisaatiomuutoksesta.

5 Sisällönanalyysi avointen kysymysten vastauksista

5.1 Teorialähtöinen sisällönanalyysi kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin perusteella

Aloitimme teorialähtöisen sisällönanalyysimme perehtymällä kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin (TKM) ulottuvuuksiin, jotka ovat organisaatio, yksilö, yhteisö, työ ja johtaminen. Sillä kysely laadittiin niin, että jokaiseen ulottuvuuteen liittyen kysyttiin yksi avoin kysymys, aloitimme analyysin käymällä jokaisen ulottuvuuden vastaukset erikseen läpi. Tässä tulosluvussa käsittelemme tuloksia samassa järjestyksessä kuin ulottuvuuksia on käsitelty työhyvinvointimallissa. Pohdintaosiossa käsittelemme eri ulottuvuuksia läpileikkaavia teemoja ja

ajatuksia, sekä käsittelemme laajemmin kaikkien tulosten yhteistä merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

5.1.1 Organisaatioulottuvuus

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin (TKM) mukaan organisaatiolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin kehittymisessä, sillä työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi organisaatiokulttuuri, organisaation rakenne, toimintatavat ja käytännöt sekä mahdollisuudet kehittää omaa osaamistaan. Muotoilimme kyselylomakkeeseen organisaatioulottuvuudesta seuraavanlaisen kysymyksen: *Millaiset organisaation (organisaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä [hyvinvointialueen nimi] hyvinvointialuetta) toimintatavat ja käytännöt parantavat tai heikentävät työhyvinvointiasi?* Kysymyksellä halusimme syventyä erityisesti organisaation toimintatapoihin ja käytäntöihin ja tätä kautta selvittää, millainen rooli organisaatiolla on työhyvinvoinnin kannalta.

Kyselyn tuloksissa nousi esille, että työhyvinvointia parantavia organisaation toimintatapoja ja käytäntöjä oli useita. Toimivaksi koettiin mahdollisuus suunnitella omaa työtään ja täten kalenteroida omia työasioitaan. Myös esihenkilön tavoitettavuus sekä esihenkilön rajaaminen suhteessa työntekijän työhön koettiin positiivisiksi asioiksi. Useammassa vastauksessa myös mainittiin, että työhyvinvointia paransivat mahdollisuudet tulla kuulluksi ja esittää omia mielipiteitään. Lisäksi tiimityöskentely ja kommunikointi tiimin sisällä koettiin hyviksi käytännöiksi. Vastaajat myös kokivat työnjaon reiluksi, tiedottamisen riittäväksi ja E-passin motivoivaksi asiaksi.

Vastauksissa kuitenkin mainittiin myös monia työhyvinvointia heikentäviä organisaation toimintatapoja ja käytäntöjä. Eniten vastauksissa nostettiin esille työnkuvien ja ohjeiden epäselvyyttä, puuttuvia yleisiä linjauksia ylemmältä johdolta liittyen esimerkiksi palveluiden myöntämiseen ja epäselvyyksiä tiedottamisessa johdolta työntekijöille. Ylempään johtoon liittyen useammassa vastauksessa tuotiin esille se, että ylemmältä johdolta puuttuu ymmärrys työntekijöiden arkityöstä, minkä takia ylempään johdon toiminta koetaan epäoikeudenmukaiseksi. Tähän liittyen vastauksissa nostettiin esille se, että ylempi johto on tehnyt lukuisia organisaatiomuutoksia viime aikoina, mitkä ovat kuormittaneet työntekijöitä. Organisaatiomuutokset on koettu huonosti valmistelluiksi ja keskeneräisiksi, minkä vuoksi muutoksia ei ole koettu onnistuneiksi.

Työhyvinvointia heikentäviin toimintatapoihin lukeutui myös koettu ylimääräinen työ asiakassuunnitelmien päivittämiseen liittyen, asiakaslähtöisyyden puuttuminen, eriytetyt palvelut, palveluiden porrastaminen ja työntekijöiden vaihtuminen eri asiakasprosesseissa. Tähän liittyen ylemmän johdon linjaukset koetaan epäreiluiksi ja sellaisiksi, etteivät ne palvele käytännön työtä.

Vastauksissa kirjoitettiin, että perhesosiaalityössä ei ole lain määrittelemää asiakasmitoitusta (toisin kuin lastensuojelussa), työmäärä on liian suuri suhteessa käytettävään työntekijäresurssiin. Lisäksi resursseja käyttää ostopalveluita on heikosti, mikä on johtanut pidempiin välimatkoihin, mikä on puolestaan heikentänyt työhyvinvointia ja oman työn suunnittelemista.

5.1.2 Yksilöulottuvuus

Yksilöulottuvuudella viitataan TKM:n mukaan siihen, että yksilö pystyy myös osittain itse vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Mallissa todetaan myös, että erilaisia yksilöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi psykologinen pääoma, osaaminen, työkokemus, palautuminen ja persoonallisuuspiirteet. Yksilöulottuvuuteen liittyen kysyimme; *millaisena koet työhyvinvointisi tällä hetkellä?* Kysymys kysyttiin sekä asteikollisena kysymyksenä että avovastaus kysymyksenä, sillä halusimme kartoittaa työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia mahdollisimman laajasti.

Työntekijöiden tämänhetkiseen työhyvinvointiin liittyen 15 työntekijää arvioi työhyvinvointinsa kohtalaiseksi tai huonoksi, kun taas kuusi työntekijää arvioi työhyvinvointiaan sanoilla ”hyvä” tai ”ihan ok”. Oman työhyvinvointinsa huonoksi arvioineet työntekijät nostivat esille väsymyksen, uupumuksen, fyysisen sairauden tunteen, riittämättömyyden ja kuormituksen ulottuvuudet. Oman työhyvinvointinsa hyväksi arvioivat työntekijät eivät perustelleet näkemyksiään, vaan vastasivat kysymykseen yhdellä tai muutamalla sanalla.

5.1.3 Yhteisöulottuvuus

Työyhteisöllä on keskeinen merkitys yksilön kokemaan työhyvinvointiin. TKM:ssa tuodaan esille, että muilta saatu tuki lisää työhyvinvointia sekä vähentää uupumuksen tunnetta, kun taas huono työilmapiiri ja erilaisen konfliktit kuormittavat työntekijöitä. TKM:n mukaan yksintyöskentely voi olla yksilölle hyvin kuormittavaa, mikä puolestaan heikentää työhyvinvointia. Yhteisöulottuvuudesta kysyimme, että *millaista tukea saat työyhteisöltäsi (työyhteisöllä viitataan lähityöyhteisöön) työn tekemiseen?*

Yhteisöulottuvuuteen liittyen vastauksissa nousi esille omalta lähiesihenkilöltä saadun tuen merkitys. Merkityksellisenä ja työhyvinvointia tukevana koettiin se, että esihenkilöllä on aikaa kuunnella työntekijöitä, hän on kiinnostunut heidän asioistaan ja että hänen kanssaan voi jakaa asioita luottamuksellisesti. Vastauksista nousi esiin kuitenkin myös se, että lähiesihenkilö ei ollut aina tavoitettavissa. Tällöin koettiin, että häneltä ei ollut aina mahdollista saada tukea tavoittamattomuuden vuoksi.

Vastauksissa korostui myös oman omalta lähityöyhteisöltä saadun tuen merkitys työhyvinvoinnille. Vastauksissa tuotiin esiin se, että omalta työyhteisöltä saa tarvittaessa tukea esimerkiksi haastavien asiakastilanteiden purkuun. Mahdollisuutta keskustella ja saada sitä kautta erilaisia näkökulmia, sekä jakaa osaamista omassa lähiyhteisössä pidettiin tärkeänä.

Yleisellä tasolla vastauksista tuli esiin myös kannustavan, arvostavan sekä toisia kunnioittavan ilmapiirin merkitys työssä jaksamiselle. Hyvä huumori koettiin myös positiivisena asiana. Lisäksi tärkeänä koettiin vastausten perusteella kokemus siitä, että esimerkiksi työtehtävien jako toteutettiin oikeudenmukaisesti.

5.1.4 Työulottuvuus

TKM tuo esille, että jokaiseen työhön liittyy erilaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä, jotka puolestaan vaikuttavat työhyvinvointiin. Tähän liittyen muodostimme kysymyksen, *millaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä kohtaat työssäsi?* TKM:n mukaan kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi kiire ja ristiriitaiset vaatimukset, kun taas voimavaroja lisääviä tekijöitä voivat olla selkeät tavoitteet ja mahdollisuudet vaikuttaa oman työn tekemisen tapoihin.

Työulottuvuudesta nousi esille voimavaratekijöinä oman tiimin merkitys esimerkiksi avun ja tuen saamisessa, kuten myös työyhteisöltä saatavaa tukea koskevissa vastauksissa. Lisäksi vastaajat kirjoittivat voimavaroja lisääviksi tekijöiksi ammatillisen osaamisen ja kouluttautumismahdollisuudet. Konkreettisina voimavaroja lisäävinä käytännön asioina tuotiin esiin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja tehdä etätöitä sekä työn mielenkiintoisuus. Vastauksissa nostettiin esiin myös asiakkailta saatujen palautteiden ja omassa työssä koettujen onnistumisien merkitys voimavaroja lisäävinä tekijöinä.

Työhön liittyvinä kuormitustekijöinä vastaajat toivat esiin liialliseksi koetun työmäärän. Useat vastaajat kirjoittivat asiakasmäärien olevan suuret, jolloin työaika loppuu kesken, mikä puolestaan vähentää vastausten mukaan mahdollisuutta tehdä suunnitelmallista työtä. Suuri työmäärä ja sen myötä pitkät työpäivät koettiin myös kuormittavina, sekä se että niihin ei koettu voivan vaikuttaa. Vastauksissa tuli esille myös oman jaksamisen lisäksi huoli esihenkilön hyvinvoinnista.

Lisäksi kuormitustekijöiksi koettiin haastavat asiakastapaukset, joita jaettiin joidenkin vastausten perusteella jatkuvasti lisää. Oman jaksamisen kirjoitettiin heijastuvan myös asiakastyöhön. Työ koettiin myös eettisesti vaikeaksi, minkä koettiin lisäävän työhön liittyvää kuormitusta. Vastauksissa tuotiin esiin myös kuormitusta lisäävinä asioina työnkuvaa, rakenteita ja ylemmältä taholta tulevia linjauksia koskevaa epäselvyyttä. Työhön liittyvistä käytännön asioista esiin nostettiin myös pitkät välimatkat sekä yksin tehtävän työn kuormittavuus ja vastuu. Vastauksissa tuotiin esiin myös kehittämisen ilmapiirin puuttuminen sekä epäasiallisena koettu kohtelu.

5.1.5 Johtamisulottuvuus

Viimeisenä kysyimme johtamisesta kysymyksillä: *Millaiseksi koet johtamisen omassa työyhteisössäsi? Tukevatko vai heikentävätkö johtamiskäytännöt työhyvinvointiasi?* TKM:n mukaan johtamisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin sekä johtamistyylin että organisaatiossa toteutettavien toimenpiteiden kautta. Johtamisella voidaan vaikuttaa esimerkiksi työn hallintaan, työilmapiiriin ja oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Johtamisen vuorovaikutteisuus, positiivinen johtaminen ja palveleva johtaminen edesauttavat työntekijöiden työhyvinvointia.

Johtamiseen liittyen vastauksissa tuotiin esille asioita oman lähityöyhteisön, mutta myös laajemmin koko organisaation näkökulmista. Oman esihenkilön johtajuus ja toiminta koettiin pääasiassa vastausten perusteella hyväksi ja työhyvinvointia tukevaksi, mikä ilmeni esimerkiksi hyvänä saavutettavuutena, tuen saamisena, kuunteluna sekä tasa-arvoisena kohteluna. Vastauksista tuli kuitenkin esiin myös esihenkilön kiireisyys, ja se ettei hän ollut aina saavutettavissa. Vastauksissa tuotiin esiin myös se, että lähiesihenkilöllä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa koettuihin epäkohtiin riittävästi. Muutaman vastauksen perusteella lähiesihenkilön johtamiskäytäntöjen koettiin olevan myös epätasa-arvoisia. On kuitenkin syytä muistaa, että hyvinvointialueella on perhesosiaalityössä lukuisia eri esihenkilöitä, jonka vuoksi myös johtamiskäytäntöjä on useita erilaisia.

Koko organisaation johtamisen osalta vastauksissa tuli esille hyvänä asiana se, että kokeillaan erilaisia toimintatapoja. Vastauksissa tuotiin ilmi, että ilman erilaisia kokeiluja, ei voida tietää, mikä olisi paras tapa kehittää organisaatiota. Silti ylempi johto näyttäytyi vastausten perusteella työntekijöille pääosin etäisenä ja heikosti tavoitettavana. Tämä vähentää työntekijöiden kokemusta siitä, että he tulisivat kuulluksi. Johdon kerroksellisuus ja moniportaisuus koettiin myös haastavana ja täten myös tiedottaminen puutteellisena. Tähän liittyen viestintään ja linjauksiin toivottiin jatkossa selkeyttä. Vastauksissa tuli myös esille se, että johtamiskäytäntöjä ei koettu toimiviksi koko organisaation tasolla. Useat vastaukset korostivat kokemusta siitä, ettei ylempi johto ole tietoinen siitä, mitä ruohonjuuritasolla tapahtuu. Tähän liittyen vastauksissa nostettiin esille, ettei ylempi johto tee työntekijöiden näkökulmasta hyviä tai toimivia ratkaisuja organisaation kehittämiseksi ja muokkaamiseksi.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

6.1 Yhteenveto

Käytäntötutkimuksemme tarkoitus oli kartoittaa erään eteläsuomalaisen hyvinvointialueen perhepalveluiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta. Tutkimuskysymyksemme oli *“Millaisena [hyvinvointialueen nimi] hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?”*. Tässä yhteenvedossa käsittelemme tuloksia tiivistetysti, jäsenellen tekstin työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin (Työhyvinvoinnin työryhmä, ei pvm.) työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden ulottuvuuksien mukaan.

Organisaatioulottuvuuden aiheen ympärillä tutkimuksessamme oli kysymyksiä nimenomaan organisaation rakenteista ja toimintatavoista. Näitä aiheita olivat esimerkiksi perehdyttäminen ja se, kuinka paljon työympäristössä annetaan työntekijöille mahdollisuutta suunnitella omaa työtään. Työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä on koettu ne organisaation käytännöt, jotka mahdollistavat tiimityöskentelyn ja oman työn suunnittelun. Perehdyttämisen riittävydessä oli vastausten perusteella hajontaa. Noin puolet vastaajista piti perehdyttämistä vähintään jonkin verran riittävänä. Hajonta viittaa kuitenkin siihen, että perehdyttämisprossin yhdenmukaistamiselle olisi tarvetta. Organisaation sisällä koettiin, että itsensä kehittäminen on mahdollista. Palveluntarpeen arvioinnissa oli hieman enemmän epävarmuutta verrattuna suunnitelmallista perhesosiaalityötä tekevien keskuudessa. Kokonaisuudessaan se, että oma esihenkilö asettaa rajat työlle pidettiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä, mutta toisaalta samaan aikaan koettiin, ettei ylempi johto ymmärrä riittävästi työntekijöiden arkityötä ja sen sisältöä.

Työhyvinvoinnin yksilöulottuuteen liittyen vastaajista suurin osa koki, että heillä on riittävä osaaminen työtehtäviensä hoitamiseen. Valtaosa kyselyyn vastannaista piti työtään merkityksellisenä. Omien arvojen mukaisen asiakastyön tekemistä käsittelevässä kysymyksessä vastaukset vaihtelivat esimerkiksi eri ammattiryhmien kesken. Perhetyöntekijöistä suurin osa koki voivansa tehdä työtä omien arvojensa mukaan, kun taas sosiaaliohjaajien vastaukset painottuivat vastakkaiseen suuntaan. Sosiaalityöntekijöiden vastausten osalta näkyvissä oli hajontaa molempiin suuntiin.

Kun vastaajia pyydettiin kuvaamaan omaa työhyvinvointiaan vastaushetkellä, oli vastauksissa ymmärrettävästi vaihtelua. Ne työntekijät, jotka olivat arvioineet työhyvinvointinsa huonoksi tai kohtalaiseksi avasivat kokemuksiin runsassanaisesti verrattuna niihin, jotka kokivat työhyvinvointinsa hyväksi. Huonoksi tai kohtalaiseksi työhyvinvointinsa arvioineet vastaajat kuvasivat vastauksissaan väsymykseen, uupumukseen ja riittämättömyyden tunteisiin liittyviä kokemuksia. Vastaajista ne, jotka kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, eivät perustelleet tarkemmin sitä, mihin tunteisiin tai kokemuksiin heidän työhyvinvointinsa pohjautuu.

Vastauksissa korostui yhteisöolottuvuuden tärkeys. Voimavarana nousi lähityöyhteisöt ja lähiesihenkilön toiminta. Lähiesihenkilön tuki koettiin todella tärkeäksi. Kokemus lähiesihenkilöstä oli monella sellainen, että heillä on aikaa kuunnella ja he osoittavat kiinnostusta työntekijöiden asioihin ja työhön. Toisaalta vastauksissa tuli esiin, ettei lähiesihenkilöllä koeta olevan tarpeeksi aikaa työntekijöiden kanssa kommunikoida. Suurin osa vastaajista kokivat kuuluvuutta työyhteisöön ja saavansa arvostusta työyhteisössään. Lähityöyhteisössä koettiin merkitykselliseksi se, että niiden toiminnassa oli mahdollisuus jaksaa osaamista, purkaa haastavia asiakastilanteita sekä yleisesti keskustella kollegoiden kanssa. Kuitenkin kysyttäessä siitä, käsitelläänkö työyhteisössä vaikeita asioita, löytyi vastauksista vaihtelua. Sosiaalityöntekijät olivat useimmiten sitä mieltä, että vaikeat asiat käsitellään, kun taas sosiaaliohjaajista koki, ettei näin tehdä.

Työolottuvuuden osiossa kysyttiin muun muassa työhön liittyvistä voimavara- ja kuormitustekijöistä. Avovastauksissa tuotiin esille voimavaratekijöinä oma ammatillinen osaaminen ja kouluttautumisen mahdollisuudet. Lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön esimerkiksi etätöiden tekeminen koettiin voimavaroja lisääväksi tekijäksi. Kysymyksiin, jotka käsitelivät työn hallittavuutta ja sitä riittääkö työaika työn tekemiseen, tuli hajaantuneesti vastauksia eri vastausvaihtoehdoille. Toki näiden aiheiden ympärillä on keskeistä pohtia yksilöllisen kokemuksen merkitystä työn tekemisessä. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin työssään olevan enemmän hyviä kuin huonoja puolia.

Työolottuvuuteen liittyvissä vastauksissa tuotiin myös esiin työhön liittyviä kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöinä pidettiin liian suurta työmäärää ja pitkiä työpäiviä. Itse työssä koettiin kuormitustekijöinä esimerkiksi haastavat asiakastapaukset, työn eettinen haastavuus sekä yksin tehtävän työn vastuu. Vaikka työn kuormittavuutta lisäsi työn haastavuus, niin tässä työssä onnistuminen koettiin voimavaratekijäksi. Oman työnkuvan selkeydestä oli monenlaisia vastauksia.

Strukturoiduissa puolet olivat jonkin verran samaa siitä, että kokevat oman työnkuvansa selkeäksi. Avovastauksissa aihe tuli esille organisaatioulottuvuudessa, jonka yhteydessä tuotiin esiin se, että työnkuvan epäselvyys heikentää työhyvinvointia. Toisin sanoen se vähemmistö, jotka kokevat työnkuvansa epäselväksi, kokevat tämän heikentävän heidän työhyvinvointiaan.

Johtamisulottuvuudessa vastauksista tulleet näkökulmat jakautuvat lähiesihenkilöihin ja organisaation ylempään johtoon. Enemmistö vastaajista kokivat, että oma lähiesihenkilö viestii riittävästi häneen omaan työhönsä liittyvistä asioita. Ylemmän johdon osalta tiedottamista kuvattiin taas puutteelliseksi. Esimerkiksi linjaukset ylemmältä johdolta koettiin epäselviksi. Lähiesihenkilö koettiin selvästi osaksi omaa työyhteisöä. Tätä esimerkiksi kuvasi työulottuvuudessa esiin tullut huoli lähiesihenkilön jaksamisesta. Ylempi johto koettiin taas etäisemmäksi.

Monen vastaajan mielestä oman lähiesihenkilön johtaminen tuki heidän hyvinvointiaan. Lähiesihenkilön tuen merkitys tuotiin esiin monessa eri meidän käsittelemässämme ulottuvuudessa. Yhteisöulottuvuutta koskevissa vastauksissa lähiesihenkilön vahvaa tukea korostettiin, kuten myös organisaatioulottuvuudessa, jossa lähiesihenkilön rajojen asettaminen nostettiin tärkeäksi. Strukturoiduissa vastauksissa yli puolet vastaajista piti lähiesihenkilön toimintaa oikeudenmukaisena. Kuitenkin avovastauksissa tuotiin myös esiin kokemuksia esihenkilön toiminnan epäoikeudenmukaisuudesta. Lisäksi työulottuvuutta koskevissa avovastauksissa kirjoitettiin kuormitustekijänä organisaation sisällä epäasialliseksi koetusta kohtelusta. Organisaation suuruus tarkoittaa sitä, että lähiesihenkilöitä on monia eli eri vastaajat käsittelevät eri työympäristöjen johtamiskäytäntöjä ja myös eri lähiesihenkilöiden johtamistapoja.

Viimeinen käsiteltävä ulottuvuus on organisaation ja työn muutokseen keskittyvä. Muutoksien osalta oli kysymystä sekä yleisesti työmuutoksen merkityksestä omaan jaksamiseen että suoraan mielipidettä organisaatiossa tehdystä muutoksesta. Yleisellä tasolla muutokset työssä vaikuttavat joidenkin vastaajien jaksamiseen, mutta selkeää enemmistöä vastauksista ei erottunut. Palvelutarpeenarvioinnin ja suunnitelmallisen perhesosiaalityön erottaminen jakoi myös mielipiteitä. Vastauksissa tuli ilmi, että osa työntekijöistä on tyytyväisiä muutokseen ja toiset taas ei. Muutokseen tyytyväisiä vastaajia oli kuitenkin enemmän palvelutarpeenarvioinnissa työskentelevät, kun taas suunnitelmallista sosiaalityötä tekevät antoivat enemmän neutraaleja tai väitteen kanssa erimielisyyttä osoittavia vastauksia. Kokonaisuudessa vastauksista neutraali mielipide muutoksesta

oli suurimman vastausprosentin saanut. Tähän saattaa kokonaisuuteen vaikuttaa myös se, että muutos on tapahtunut vasta syksyllä 2024.

6.2 Pohdinta ja kehitysehdotukset

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin (TKM) mukaan työhyvinvointi rakentuu yksilön, organisaation ja yhteisön vuorovaikutuksessa. Tutkimuksemme aineistoanalyysistä käy ilmi, että organisaation joustavuudella ja esihenkilön tuella on keskeinen vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Koetut haasteet taas liittyivät esihenkilöiden saavutettavuuteen ja johdon käsitykseen koskien kenttätyön vaatimuksia. Aineistoanalyysin tulokset tuovat esiin useimpien työntekijöiden kokemuksen siitä, ettei heidän työarjessa kohtaamansa kuormitustekijät ole täysin johdolle näkyviä. Tämä saattaa osaltaan selittää niitä haasteita, joita työntekijät kohtaavat.

Tutkimuksessa käytetyt menetöt, teorialähtöinen sisällönanalyysi ja kvantitatiivinen osuus, mahdollistivat Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin mukaisten ulottuvuuksien tarkastelun syvällisemmin kuin mitä yksi käytetty metodi olisi mahdollistanut. Webropol-alustalla saatiin kerättyä riittävän monipuolinen aineisto. Tutkimuksessa ei tarkasteltu kaikkia tutkimuskysymyksiin tulleiden vastauksien eroja ammattiryhmittäin, mikä on merkittävä rajoite tutkimuksen kannalta. Jo muutamasta kysymyksestä oli näkyvillä mahdollisuus siihen, että eri ammattiryhmät kokevat työhyvinvointinsa eri tavoin. Tämä tuo esiin tarpeen jatkotutkimukselle koskien eri ammattiryhmien yksilöityä työhyvinvoinnin kokemusta.

Tämä tutkimus tarjoaa tietoa erään eteläsuomalaisen hyvinvointialueen perhesosiaalityön palveluissa, minkä vuoksi sen pohjalta tehtävät yleistyksen tulee tehdä varoen. Tutkimuksen ajankohta, joka sijoittuu juuri organisaatiomuutoksen jälkeen, voi osaltaan vaikuttaa tulleisiin vastauksiin. Voidaan pohtia, liittykö analyysissä esiin tullut negatiivinen painotus siihen, että työhyvinvointinsa hyväksi kokeneet jättivät kyselyyn vastaamatta tai vastasivat suppeammin kuin he, joilla oli enemmän negatiivisia ajatuksia. Jatkotutkimuksena eräs eteläsuomalainen hyvinvointialue voisi tarkastella koettua hyvinvointia uudelleen jonkin ajan kuluttua, kunhan työarkei muutoksen jälkeen on asettunut ja muutokseen liittyvät koulutukset on käyty. Myös hyvinvointialueen tarjoamien kurssien vaikuttavuutta suhteessa työhyvinvointiin olisi mielenkiintoista tarkastella.

Kuten raportissa on jo aikaisemmin todettu, käytäntötutkimuksen luonteeseen tutkimuksena kuuluu kehitysehdotusten antaminen tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella. Tämän tutkimuksen tulosten ja pohdinnan perusteella muodostimme neljä kehitysehdotusta, jotka on lueteltu alla. Tämän lisäksi avaamme alempana vielä ideamme jokaisen kehitysehdotuksen taustalla.

- 1) Joustavuuden lisääminen työntekijöille.
- 2) Työntekijöiden ja ylemmän johdon välisen vuorovaikutuksen lisääminen.
- 3) Työhyvinvoinnin ja jaksamisen teemojen lisääminen työntekijöiden kehityskeskusteluihin.
- 4) Selkeämmät ja yhdenmukaisemmat ohjeet ja linjaukset ylemmältä johdolta liittyen työnkuviin ja kenttätyöhön.

Ensimmäisen kehitysehdotuksen kohdalla pohdimme erityisesti sitä, että mahdollisuus suunnitella joustavasti omaa työtään sellaisessa tilanteessa, jossa asiakasmäärät ovat suuria, on huomattavan tärkeää. Joustavuudella tarkoitamme oman työn suunnittelemisen lisäksi myös erilaisten työtapojen - ja menetelmien käyttöä. Vastauksissa nousi esille, että vaikka moni työntekijä kokee mahdolliseksi kalenteroida omaa työtään, työtä hankaloittavat toisinaan pitkät välimatkat niin työpariuksien kuin asiakkaidenkin välillä. Näemme, että lähiesihenkilön joustavuus voi lisätä työhyvinvointia, kun työntekijöillä on entistä suurempi mahdollisuus toteuttaa, organisoida ja rytmittää työtään haluamallaan tavalla.

Toinen kehitysehdotus liittyy nimenomaan ylemmän johdon ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen, jotta ylempi johto ei tuntuisi niin etäiseltä ja kaukaiselta. Vastausten perusteella työntekijät toivoisivat, että ylempi johto olisi vielä tietoisempi kenttätyöstä ja sen tämänhetkisestä tilanteesta. Katsomme, että tällaisen vuorovaikutuksen lisäämisellä voitaisiin saada aikaan enemmän reiluuden, oikeudenmukaisuuden ja yhteisymmärryksen tunteita esimerkiksi päätöksenteon kohdalla, jotka osaltaan voisivat vaikuttaa työhyvinvoinnin parantumiseen.

Kolmantena ehdotamme, että työhyvinvoinnin ja jaksamisen teemat voisivat olla entistä vahvemmin läsnä työntekijöiden kehityskeskusteluissa. Kehityskeskustelu on usein se hetki, jolloin työntekijä pääsee rauhassa istumaan alas oman lähiesihenkilön kanssa ja täten se voisi olla oiva tilaisuus puhua myös työhyvinvoinnista. Lisäksi ajattelemme, että lähiesihenkilön on hyvä olla tietoinen jokaisen työntekijöiden sen hetkisestä tilanteesta, jotta johtamista voidaan kohdentaa jatkossakin oikein. Vastausten perusteella työntekijät olivat pääosin todella tyytyväisiä omaan lähiesihenkilöön ja toisaalta lähiesihenkilöt ovat myös aidosti kiinnostuneita työntekijöiden kuulumisista. Tämän ehdotuksen kautta tätä hyvää vuorovaikutussuhdetta voitaisiin vahvistaa entisestään.

Neljäntenä ja viimeisenä kehitysehdotuksena ehdotamme, että hyvinvointialueen ylempi johto antaisi selkeämpiä, yksinkertaisempia ja yhdenmukaisempia ohjeistuksia ja linjauksia koskien sekä kenttätyötä että työnkuvia. Hyvinvointialueen linjauksilla on sosiaalityössä suuri vaikutus esimerkiksi päätöksenteossa. Näemme, että selkeys omassa työssään, etenkin suurten asiakasmäärien ja nopeatempoisuuden kohdalla, voisi parantaa työhyvinvointia.

Työhyvinvointiin keskittyvä muutos on keskeistä työympäristön mukavuuden ja houkuttelevuuden kannalta. Työhyvinvointi on yksi osa työpaikan pito- ja vetovoimatekijöitä. Julkisella puolella työhyvinvointiin liittyy yksiköiden tuloksellisuuden näkökulma, esimerkiksi sen osalta, kuinka usein työntekijät vaihtuvat. Työhyvinvointiin itseensä vaikuttavia tekijöitä on yksilön lisäksi esimerkiksi hänen saamansa johtaminen ja organisaation toimintatavat (Työhyvinvoinnin työryhmä, ei pvm.). Tämän takia koemme, että organisaation näkökulmasta työntekijöiden hyvinvointi työympäristössä on keskeinen ja toivomme siksi, että ehdotuksemme otetaan organisaation sisällä huomioon.

6.3 Tutkimusprosessin arviointi

Kyselylomakkeen kohderyhmänä oli perhesosiaalityön työntekijät, joita oli yhteensä 60 henkilöä. Koko kyselyyn vastasi 25 henkilöä, eli suurempi joukko 35 henkilöä jätti vastaamatta kyselyyn. Kysely oli auki vain muutaman viikon ajan. Oletamme, että osa työntekijöistä ei ole löytänyt vastausajan sisällä hetkeä, jolloin olisi kyselyn voinut täyttää. Tiedostamme myös sen, että kyselyn täyttäminen vie joko työaikaa tai vapaa-aikaa, joissa kummassakin on omat aikahaasteensa.

Työhyvinvointi voidaan kokea myös hyvin henkilökohtaisena asiana, jolloin siihen liittyvää tietoa ei välttämättä haluta jakaa ja toisaalta vastaaminen voi samasta syystä tuntua raskaalta. Kokonaisuudessa olimme tyytyväisiä vastusten määrään, olosuhteet ja mahdollisten vastaajien määrän huomioon ottaen.

Prosessin aikana olemme kiinnittäneet huomiota tutkimuseettisiin näkökulmiin, kuten tietosuojaan liittyviin yksityiskohtiin, ja laadullisen sisällönanalyysin kohdalla tulosten esille tuomiseen. Teimme avointen kysymysten kohdalla päätöksen olla käyttämättä tarkkoja aineistolainauksia analyysissämme siitä syystä, että yksittäisten vastaajien kommentit ja heidän käyttämänsä sanamuodot eivät olisi tunnistettavia. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa käytetyt aineistolainaukset olisivat voineet toimia havainnollistavina esimerkkeinä ja perusteluna aineistostamme tekemään analyysiin.

Tietosuojaan liittyvistä asioista keskustelimme paljon yhteistyökumppanimme kanssa. Esimerkiksi se, että lomake oli hyvinvointialueen omalla Webropol-alustalla, nähtiin kaikista tietoturvasuosimmaksi vaihtoehdoksi. Tämä kuitenkin tarkoitti sitä, ettei meillä tutkijoina ollut mahdollisuutta itse seurata esimerkiksi vastausten määrää reaaliaikaisesti. Tutkimusaineisto oli käytössämme vain tutkimuksen ajan. Tutkimuksemme suhteellisen pienen otoskoon vuoksi olemme myös sopineet yhteistyökumppanimme kanssa, että emme julkaise hyvinvointialueen nimeä.

Laadullisten ja määrällisten tutkimusten tekeminen edellyttää tutkimuksen tekijöiltä erilaisten valintojen tekemistä ja tulosten tulkintaa, minkä vuoksi toinen tutkimuksen tekijä voisi muodostaa samasta aineistosta erilaisen kokonaisuuden. Toisaalta analyysi olisi voinut syventyä, jos analyysin muodostamiseen olisi opintojakson puitteissa ollut enemmän aikaa. Pyrimme tehdä mahdollisimman monipuolista tutkimusta hyödyntämällä montaa tutkimusmetodia. Valitsemamme analyysimenetelmät mahdollistivat tästä näkökulmasta yhdessä kuvan vastanneiden työhyvinvoinnin tilanteeseen. Tähän päätökseen vaikutti myös tutkimusryhmän koko: Pystyimme jakautumaan tekemään eri analyyssejä. Toisaalta saman analyysin tekeminen neljän henkilön voimin voi käydä epäselväksi esimerkiksi työnjaon puolesta.

Tutkimuksessa käytimme metodeina laadullista sisällönanalyysia ja määrällistä aineiston analyysia. Etenkin laadullisen sisällönanalyysin tekemiseen sisältyy paljon erilaisia vaiheita, kuten avainsanojen koodaamista ja samansisältöisten vastausten ryhmittelyä. Määrällisen analyysin taulukoinnit tuntuivat tutkijoiden mielestä välillä yksikertaisia selityksiä toistavilta. Taulukointi ja taulukkojen selitykset ovat kuitenkin selkein tapa avata suurta aineistoa. Prosessin aikana totesimme, että tutkimuksessamme on lähdetty liikkeelle enemmän laadullisen tutkimuksen lähtökohdista. Näin esimerkiksi määrälliseen tutkimukseen liittyvät hypoteesien asettaminen ja mittarin arviointi jäi vähemmälle. Metodien käyttämisessä käytimme apuna kirjallisuutta, jota seurassimme tunnollisesti. Koemme, että onnistuimme metodien käytön kanssa kaiken kaikkiaan kiitettävästi ottaen huomioon sen, että opiskelijoina vielä harjoittelemme tutkimuksen tekemistä, emmekä ole valmiita tutkijoita.

Tutkimuksessamme tuli tuloksia sekä avoimista että strukturoiduista vastauksista. Strukturoidut vastaukset kuvaavat enemmän numeerisesti vastausten suuntia, kun taas avoimet vastaukset kuvaavat aineistoa, nimensä mukaisesti, laadullisesti monipuolisemmin. Joidenkin ulottuvuuksien kohdalla strukturoiduissa ja avoimissa vastauksissa tuli hieman eriävää tulosta. Tämä olisikin pitänyt tapahtua, sillä suurimmassa osassa strukturoituja kysymyksiä vastauksia tuli vastauksia kaikille vastausvaihtoehdoille. Tämä muistuttaa siitä, että vaikka kokonaisena ryhmänä vastaus saisi enemmistön tiettyyn suuntaan, on enemmistöstä erottuvilla myös asiasta sanottavaa.

Teimme yhteistyötä yhteiskumppanimme eli hyvinvointialueen kanssa pitkin tutkimusprosessia. Tutkimusprosessissa tiivis aikataulu toi yhteistyöhön omat paineensa. Muutoin hyvinvointialueen kanssa käydyt neuvottelut tutkimuksen toteuttamisesta ja käytännön suunnitteluista sujuivat hienosti, mikä auttoi siinä, että aineistonkeruu saatiin aloitettua suunnitelmien mukaan. Tutkimuksen aiheesta ja rajauksesta neuvoteltiin hyvinvointialueen kanssa niin, että tutkimus oli mahdollista suorittaa opintojakson aikana, mutta palveli mahdollisimman hyvin organisaation tarpeita.

Tutkimustulokseen on voinut vaikuttaa todella moni eri asia. Organisaatiomuutos on tapahtunut niin vähän aikaa sitten, että sen vaikutukset työhyvinvointiin eivät välttämättä näy niin vahvasti. Toisaalta se, että halusimme keskittyä nimenomaan työhyvinvointiin rajasi muutoksen käsittelyä pienemmälle alustalle. On myös hyvä muistaa se, että vaikuttavuutta tutkivat tutkimukset ovat selvästi tämänkaltaista kyselytutkimuksen analyysia laajempi ja näin ei olisi todennäköisesti soveltunut opintojaksomme kokonaisuuteen.

Lähteet:

Alkula, T. Pöntinen, S. Ylöstalo, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.

Austin, M. (2020). *Identifying the conceptual foundations of practice research*. Teoksessa L. Joubert & M. Webber (toim.). *The Routledge Handbook of Social Work Practice Research* (s. 15–31). Abingdon: Routledge.

Helsingin yliopisto. *Työhyvinvointikysely 2021*. Viitattu 25.10.2024.
https://riihiweb.it.helsinki.fi/riihidata/public/ba43089e-bc0d-4d3b-aabb-9c531ebcb9ca/LIITE%252001%2520Tyo%25CC%2588hyvinvointikyselyn%25202021%2520tulokset%2520ja%2520ajankohtaiset.pdf&ved=2ahUKEwj61ZHr_6iJAxUMVfEDHQJLJygQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw2qwF8akqIojH0AZmAaj3rI.

Lindström, S., Turunen, J., Remes, J., & Pehkonen, I. (2023). *Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla: tutkimushankkeen loppuraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Manka, M.-L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.

Mittaaminen (ei pvm.). *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*: Tietoarkisto.

[Mittaaminen - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](https://tietoarkisto.tuni.fi/)

Muurinen, H. & Satka, M. (2020). *Pragmatist knowledge production in practice research*. Teoksessa L. Joubert & M. Webber (toim.). *The Routledge Handbook of Social Work Practice Research* (s. 126–136). Abingon: Routledge.

Nummenmaa, L. (2009). Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät (1. p., uud. Laitos.). Helsinki: Tammi.

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen S.-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. (2016). *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Työterveyslaitos. Viitattu 27.10.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/131353>.

Satka, M., Karvinen-Niinikoski, Synnöve., & Nylund, M. (2005) *Mitä sosiaalityön käytäntötutkimus on?* Teoksessa M. Satka, S. Karvinen-Niinikoski, M. Nylund & S. Hoikkala (toim.), *Sosiaalityön käytäntötutkimus*. Palmenia-kustannus, 9–19.

Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L., & Muurinen, H. (2016) *Johdanto – Käytäntötutkimus tietona ja taitona*. Teoksessa M. Satka, I. Julkunen, A. Kääriäinen, R. Poikela, L. Yliruka & H. Muurinen (toim.), *Käytäntötutkimuksen taito*. Heikki Waris –instituutti & Matilda Wrede Institutet, 8–30.

Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia*. 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). *Hyvinvointialueet vastaavat sote-palveluiden ja pelastustoimen järjestämisestä*. Viitattu 11.01.2024. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*. Viitattu 11.01.2024. <https://stm.fi/työhyvinvointi>.

Tampereen yliopisto (ei pvm.). *Verkkosivu*. Viitattu 25.10.2024. <https://sites.tuni.fi/kehitysohjelmat/kehitysohjelmat/kyselyt/>

Tampereen yliopisto. *Työhyvinvointikysely 2021*. Viitattu 25.10.2024.

<https://content-webapi.tuni.fi/proxy/public/2021-12/tyohyvinvointikysely-2021-tampereen-yliopisto.pdf>.

Tehy-lehti (2020). *Työuupumus ja väkivalta lisääntyivät sote-alalla 2020*. Viitattu 5.10.2024.

<https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/tyouupumus-ja-vakivalta-lisaantyivat-sote-alalla>

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

Viitattu 2.12.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä (ei pvm.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli*. Tampereen korkeakoulu yhteisö. <https://www.tyohyvinvointi.fi>.

Työterveyslaitos (2025). *Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille*. Viitattu 11.01.2025. <https://www.julkari.fi/handle/10024/150218>.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (ei pvm.) *Ristiintaulukointi*. Tietoarkisto. Viitattu 31.1.2025.

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

Herttuala, N., (2023). *Työhyvinvointi ja sen määrittäjät sosiaali- ja terveydenhuollon johtajilla*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Mänttari-van der Kuip, M., (2015). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella*. *Janus* 23 (3) 329–335. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Liitteet:

Liite 1 Infokirje

Hyvä perhesosiaalityön työntekijä,

Olemme sosiaalityön maisterivaiheen opiskelijoita Helsingin yliopistosta ja toteutamme opintoihimme liittyvää käytäntötutkimusta. Tutkimuksemme tavoitteena on kartoittaa perhesosiaalityön työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista organisaatiomuutoksen jälkeen.

Tutkimuksessa käsitelty sosiaalityön organisaatiomuutos viittaa syksyllä 2024 toteutettuun uudistukseen, jossa perhesosiaalityön suunnitelmallinen työ ja palveluntarpeen arviointi eriytettiin.

Toteutamme tutkimuksen aineiston keruuta sosiaalityöntekijöille, sosiaalihojajille ja perhetyöntekijöille kohdennetun verkkokyselylomakkeen avulla. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja täysin luottamuksellista. Tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei osallistujia voida tunnistaa. Sinulla on oikeus pyytää tutkijoilta EU:n yleiseen tietosuojasetukseen perustuvan tutkimuksen tietosuojaseloste. Tutkimukseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei vaikuta millään tavalla työhösi perhesosiaalityössä.

Tutkimusraporttia käytetään hyvinvointialueen perhesosiaalityön kehittämisessä, ja sinun kokemuksesi ja näkemyksesi ovat tämän kehitystyön onnistumiselle erityisen arvokkaita. Tutkimustulokset esitellään työyhteisölle sovittuna ajankohtana keväällä 2025, ja valmis tutkimusraportti luovutetaan työpaikalle. Tuloksia esittelevä posterit julkaistaan Soccan verkkosivuilla, ja tutkimusraportti saatetaan julkaista myös Soccan ja Helsinki Practice Research Centren verkkosivuilla.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Tutkittavien yksityisyyden varmistamiseksi pyydämme, ettei kyselyn vastauksiin kirjoiteta henkilötietoja.

Ystävällisin terveisin,

Arttu Ahlberg (sähköpostiosoite)

Mona Kling (sähköpostiosoite)

Maiju Räsänen (sähköpostiosoite)

Mirella Tiromäki (sähköpostiosoite)

Liite 2 Kyselylomakkeen kysymykset

Kyselylomakkeen taustakysymykset:

- 1) Mikä on työtehtäväsi? (sosiaalityöntekijä, sosiaalihoaja vai perhetyöntekijä?)
- 2) Työskenteletkö palvelutarpeenarvioinnissa vai suunnitelmallisessa sosiaalityössä?

Avoimet kysymykset:

- 1) Millaiset organisaation (organisaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä [hyvinvointialueen nimi] hyvinvointialuetta) toimintatavat ja käytännöt parantavat tai heikentävät työhyvinvointiasi?
- 2) Millaisena koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
- 3) Millaista tukea saat työyhteisöltäsi (työyhteisöllä viitataan lähityöyhteisöön) työn tekemiseen?
- 4) Millaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä kohtaat työssäsi?
- 5) Millaiseksi koet johtamisen omassa työyhteisössäsi? Tukevatko vai heikentävätkö johtamiskäytännöt työhyvinvointiasi?

Strukturoidut kysymykset:

1. Perehdyttäminen työtehtäviini on hoidettu hyvin
2. Koen, että työyhteisössäni on mahdollisuus kehittää itseään
3. Koen, että minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen
4. Koen työni henkisesti raskaaksi
5. Koen, että tekemälläni työllä on merkitystä.
6. Voin tehdä asiakastyötä niin, että se on linjassa omien arvojeni kanssa.
7. Koen olevani osa työyhteisöä
8. Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni
9. Työyhteisössäni otetaan vaikeat asiat puheeksi
10. Koen, että saan tukea työhöni kollegoiltani
11. Työni tuntuu hallittavalta
12. Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäväni työajalla
13. Olen tyytyväinen siihen, mitä saan työssäni aikaan
14. Työmäärä on minulle sopiva.

15. Koen työnkuvani selkeäksi
16. Voin vaikuttaa työhöni riittävästi
17. Työssäni on enemmän hyviä kuin huonoja puolia.
18. Minusta tuntuu, että saavutan asiakastyölle asetetut tavoitteet
19. Saan työhöni riittävästi tukea
20. Esihenkilöni kiinnittää huomiota työni kuormittavuuteen
21. Esihenkilöni toimii oikeudenmukaisesti
22. Esihenkilöni viestii riittävästi minulle työhöni liittyvistä asioista
23. Olen tyytyväinen nykyisiin työtehtäviini
24. Muutokset työssäni eivät vaikuta jaksamiseen
25. Olen tyytyväinen palvelutarpeenarvioinnin ja suunnitelmallisen työn erottamiseen

Liite 3 Kyselylomake

KYSELYLOMAKE PERHESOSIAALITYÖN TYÖNTEKIJÖILLE:

Infokirje kyselyyn osallistujille sähköpostin viestiin / alustuksena kyselylomakkeessa:

Hyvä perhesosiaalityön työntekijä,

Olemme sosiaalityön maisterivaiheen opiskelijoita Helsingin yliopistosta ja toteutamme opintoihimme liittyvää käytäntötutkimusta. Tutkimuksemme tavoitteena on kartoittaa perhesosiaalityön työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista organisaatiomuutoksen jälkeen.

Tutkimuksessa käsitelty sosiaalityön organisaatiomuutos viittaa syksyllä 2024 toteutettuun uudistukseen, jossa perhesosiaalityön suunnitelmallinen työ ja palveluntarpeen arviointi eriytettiin.

Toteutamme tutkimuksen aineiston keruuta sosiaalityöntekijöille, sosiaaliohjaajille ja perhetyöntekijöille kohdennetun verkkokyselylomakkeen avulla. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja täysin luottamuksellista. Tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei osallistujia voida tunnistaa. Sinulla on oikeus pyytää tutkijoilta EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen perustuvan tutkimuksen tietosuojaseloste. Tutkimukseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei vaikuta millään tavalla työhösi perhesosiaalityössä.

Tutkimusraporttia käytetään hyvinvointialueen perhesosiaalityön kehittämisessä, ja sinun kokemuksesi ja näkemyksesi ovat tämän kehitystyön onnistumiselle erityisen arvokkaita. Tutkimustulokset esitellään työyhteisölle sovittuna ajankohtana keväällä 2025, ja valmis tutkimusraportti luovutetaan työpaikalle. Tuloksia esittelevä posterit julkaistaan Soccan verkkosivuilla, ja tutkimusraportti saatetaan julkaista myös Soccan ja Helsinki Practice Research Centren verkkosivuilla.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Tutkittavien yksityisyyden varmistamiseksi pyydämme, ettei kyselyn vastauksiin kirjoiteta henkilötietoja.

Ystävällisin terveisin,

Arttu Ahlberg (sähköpostiosoite)

Mona Kling (sähköpostiosoite)

Maiju Räsänen (sähköpostiosoite)

Mirella Tiromäki (sähköpostiosoite)

Taustatiedot:

- 1) Mikä on työtehtäväsi? (sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja vai perhetyöntekijä?)
- 2) Työskenteletkö palvelutarpeenarvioinnissa vai suunnitelmallisessa sosiaalityössä?

Avoimet kysymykset:

1. Millaiset organisaation (organisaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä [hyvinvointialueen nimi] hyvinvointialuetta) toimintatavat ja käytännöt parantavat tai heikentävät työhyvinvointiasi?
2. Millaisena koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
3. Millaista tukea saat työyhteisöltäsi (työyhteisöllä viitataan lähityöyhteisöön) työn tekemiseen?
4. Millaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä kohtaat työssäsi?
5. Millaiseksi koet johtamisen omassa työyhteisössäsi? Tukevatko vai heikentävätkö johtamiskäytännöt työhyvinvointiasi?

Strukturoidut kysymykset:

1. Pehdyttäminen työtehtäviini on hoidettu hyvin
2. Koen, että työyhteisössäni on mahdollisuus kehittää itseään
3. Koen, että minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen
4. Koen työni henkisesti raskaaksi
5. Koen, että tekemälläni työllä on merkitystä.
6. Voin tehdä asiakastyötä niin, että se on linjassa omien arvojeni kanssa.
7. Koen olevani osa työyhteisöä
8. Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni
9. Työyhteisössäni otetaan vaikeat asiat puheeksi
10. Koen, että saan tukea työhöni kollegoilta
11. Työni tuntuu hallittavalta
12. Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäväni työajalla
13. Olen tyytyväinen siihen, mitä saan työssäni aikaan
14. Työmäärä on minulle sopiva.
15. Koen työnkuvani selkeäksi
16. Voin vaikuttaa työhöni riittävästi
17. Työssäni on enemmän hyviä kuin huonoja puolia.
18. Minusta tuntuu, että saavutan asiakastyölle asetetut tavoitteet
19. Saan työhöni riittävästi tukea
20. Esihenkilöni kiinnittää huomiota työni kuormittavuuteen
21. Esihenkilöni toimii oikeudenmukaisesti
22. Esihenkilöni viestii riittävästi minulle työhöni liittyvistä asioista
23. Olen tyytyväinen nykyisiin työtehtäviini
24. Muutokset työssäni eivät vaikuta jaksamiseeni
25. Olen tyytyväinen palvelutarpeenarvioinnin ja suunnitelmallisen työn erottamiseen