

Maija Mänttari-van der Kuip

Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa

Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia sekä työyhteisöllisten voimavarojen roolia hyvinvoinnin selittämisessä. Työhyvinvointia lähestytään myönteisestä näkökulmasta työn vaatimusten ja voimavarojen viitekehyksessä. Tutkimus pohjautuu vuosina 2011–2012 kerättyyn kyselyaineistoon, johon on vastannut 817 sosiaalityöntekijän tehtävissä kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevää henkilöä. Vastaajista noin 41 prosentilla oli myönteisiä subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia vähintään muutaman kerran viikossa, ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli liki 20 prosentilla vastaajista. Yleisimpiä olivat innostuksen kokemukset sekä mielihyvän tunteminen työhön syvennyttyäessä. Yhteisöllisyyden kokemukset olivat yleisiä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa ja he luottivat saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan. Luottamus lähiesimiehen ammattitaitoon ja tukeen oli kuitenkin hieman heikompaa. Subjektiivisen työhyvinvoinnin sekä työyhteisöllisten voimavarojen välistä yhteyttä tarkasteltiin lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysin sekä rakenneyhtälömallinnuksen keinoin. Työntekijän työyhteisölliset voimavarat selittivät subjektiivisesta työhyvinvoinnista reilut kymmenen prosenttia ja niiden roolia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille voi pitää tärkeänä. Työyhteisölliset voimavarat eivät kuitenkaan riitä selittämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, vaan huomio kannattanee suunnata itse työhön ja sen tekemisen mahdollisuuksiin.

Johdanto

Sosiaalialan ammattilaisten työoloista on kotimaisten ja kansainvälisten tutkimusten myötä piirtynyt varsin huolestuttava, kuormituksen ja työpaineiden sävyttämä kuva. Suomessa sosiaaliala on noussut yhdeksi työpahoinvoinnin kärkialoista, mikä on näkynyt muun muassa kuormittavan kiireen lisääntymisenä, kohonneena vakavan työuupumuksen riskinä sekä sairauspoissaolojen kasvuna (mm. Laine & Wickström 2000; Wickström ym. 2000; Heikkilä ym. 2003; Lehto & Sutela 2008).

Tutkijat ovat kuitenkin jo melko hyvin perillä tekijöistä, jotka selittävät sosiaalialan ammattilaisten työssään kokemaa pahoinvointia. Myös sosiaalityöntekijöiden työpahoinvoinnista ja sen syistä tiedetään yhä enemmän.

Vuonna 2012 suomalainen sosiaalityö ja sosiaalityöntekijöiden työolot kunnallisessa sosiaalihuollossa nousivat kuitenkin aivan uudenlaisen huomion keskiöön Vilja-Eerikan traagisen kohtalon myötä. Tapauksen paljastuttua lastensuojelun tilaa ryhdyttiin selvittä-

mään, ja alkanut selvitystyö muistuttaa prosesseja, joita on käynnistetty vastaavissa tapauksissa muun muassa Isossa-Britanniassa (mm. Laming 2003 & 2009). Selvitysryhmien raporteissa kuvattiin sosiaalityön karua arkea kunnallisessa sosiaalihuollossa: pätevien työntekijöiden puutetta, työntekijöiden suurta vaihtuvuutta, yli suositusten paukkuvia asiakasmääriä, riittämättömiä resursseja ja työntekijöiden kokemaa ylitsepäsemätöntä työtaakkaa (mm. Kananoja ym. 2013; Sinko & Muuronen 2013).

Julkisen sektorin sosiaalityötä tutkivat ja käytännön työtä tuntevat eivät kuitenkaan välttämättä yllättyneet selvitysten tuloksista. Samansuuntaisiin tuloksiinhan on päädytty tutkimuksissa aiemminkin. Julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden työtä leimaa jatkuva kiire ja puutteelliset toimintamahdollisuudet. (Mm. Viinamäki 1997; Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Heikkilä ym. 2003; Kempainen 2006; Saarinen ym. 2012.) Meillä on kuitenkin huomattavasti vähemmän empiiristä tutkimustietoa siitä, mikä tosiasiaa tukee kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista, mikä saa heidät jatkamaan työn haasteista huolimatta ja mikä tuottaa hyvinvointia sosiaalityössä.

Erityisen ajankohtaiseksi tutkimustarpeen tekee käynnissä oleva sosiaali- ja terveystalouden uudistus, joka muuttanee merkittäväällä tavalla kunnallisen sosiaalihuollon toimintaympäristöä (ks. Möttönen & Kettunen 2014). Tällä hetkellä lakisääteisistä lastensuojelun sosiaalityötä ja aikuissosiaalityötä tehdään Suomessa varsin erityyppisissä toimintaympäristöissä ja työtä on organisoitu kunnallisissa organisaatioissa hyvinkin eri tavoin. Suurimmissa organisaatioissa sosiaalityö on usein pitkälle eriytettyä, kun taas pienissä organisaatioissa yksi tai kaksi sosiaalityöntekijää voi vastata lakisääteisistä tehtävistä niin lastensuojelun kuin aikuissosiaalityönkin osalta. (Ks. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Haapakoski, Kannasoja & Mänttari-van der Kuip 2014.)

Tässä artikkelissa kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityönteki-

jöiden subjektiivista työhyvinvointia tarkastellaan lähestymällä ilmiötä sen positiivisesta ulottuvuudesta käsin. Perinteisesti työhyvinvointitutkimuksissa on tarkasteltu hyvinvointia patogeenisesti eli työssä ilmenevän pahoinvoinnin, uupumuksen ja stressin kautta (Kinnunen & Feldt 2005). Tämä on koskenut myös sosiaalityöntekijöiden työolojen ja työhyvinvoinnin tutkimusta (Pösö & Forsman 2013). Viime vuosikymmeninä on kuitenkin alettu ymmärtää, että työhyvinvointi on muutakin kuin ongelmien ja oireiden puuttumista. Erityisesti psykologian saralla tämä positiivinen näkökulma tai jopa liike on alkanut nousta ongelmakeskeisen lähestymistavan rinnalle (Mäkikangas ym. 2005; Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Vähitellen myös kotimaisessa sosiaalityön tutkimuksessa on herätty tarpeeseen etsiä hyvinvointia ja jaksamista tuottavia elementtejä (mm. Pösö & Forsman 2013). Tässä artikkelissa huomion kohteeksi nostetaan myös työyhteisölliset, vuorovaikutukseen ja lähijohtamiseen liittyvät voimavarat sekä niiden rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin selittämisessä.

Työpahoinvoinnista kohti hyvinvointia ja voimavaroja

Työhyvinvointi on massiivinen kattokäsite, jonka alle mahtuu lukuisia työhön, työoloihin ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä eritasoisia käsitteitä ja teoreettisia lähestymistapoja (Hakanen 2009a). Työhyvinvointia on mahdollista lähestyä muun muassa työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta (mm. Graham & Shier 2010) tai objektiivisemmin työoloista (mm. Lehto & Sutela 2008) käsin. Sitä voidaan tarkastella sen negatiivisesta (mm. Maslach & Leiter 1997; Siltala 2004) tai positiivisesta ulottuvuudesta (mm. Seligman & Csikszentmihalyi 2000; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005) ja edellä mainittuja näkökulmia eri tavoin yhdistäen ja painottaen.

Työhyvinvointitutkimuksessa myönteinen näkökulma on alkanut saamaan enenevässä

määrin jalansijaa ja tätä myönteistä ulottuvuutta on viime vuosikymmeninä tarkasteltu useiden eritasoisten käsitteiden ja viitekehysten kautta (Hakanen 2009a). Kun myönteistä hyvinvointia on lähestytty rakenteellisemmasta näkökulmasta, on käytetty positiivisia käsitteitä, kuten kestävä työ (mm. Kasvio 2014), työelämän laatu (mm. Green 2006; Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón & Esteve 2011) sekä terve organisaatio (mm. Cooper & Cartwright 1994; Lindström 1994), joiden avulla huomio on kiinnitetty erityisesti työnteon kontekstiin ja työoloihin (ks. myös Hakanen 2009a). On kuitenkin huomattava, että objektiivisestikaan seesteiset työolot eivät väistämättä tarkoita, että työntekijä kokisi voivansa työssään hyvin. Subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista ei taas puolestaan takaa, että työolot olisivat moitteettomat (ks. Muñoz de Bustillo ym. 2011, 8–14).

Työtyytyväisyyden käsitettä (*job satisfaction*) käytettäessä suunnataan huomio puolestaan juuri työntekijän subjektiiviseen kokemukseen. Työtyytyväisyys lieneekin yksi tunnetuimmista myönteisen työhön liittyvän hyvinvoinnin käsitteistä, jonka avulla on tarkasteltu työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja työympäristöön. Työtyytyväisyys-tarkastelut pohjautuvat usein Herzbergin kahden faktorin työtyytyväisyysteoriaan, jossa huomio kiinnittyy työn motivationaaliseen potentiaaliin (Hakanen 2009a). Herzberg kollegoineen (1959) ajatteli työtyytyväisyyden johtuvan eri tekijöistä kuin tyytymättömyyden. Siten ajatus siitä, että työhyvinvointi on jotakin muuta kuin pelkkää pahoinvoinnin puuttumista, ei siis sinänsä ole uusi.

Work engagement -käsite on puolestaan suhteellisen tuore tulokas myönteisen subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteiden joukossa ja sen käyttö on yleistynyt empiirisessä työhyvinvointitutkimuksessa kuluneella vuosikymmenellä (Schaufeli & Bakker 2010, 10–11). Vaikka käsitteen sisällöstä ja sen tarkasta määritelmästä vallitsee keskenään eriäviäkin näkemyksiä, voidaan ajatella, että sillä viitataan positiiviseen ja suhteellisen pysyvään af-

fektiivis-motivationaliseen tilaan, jota ilmentävät energisyyden kokemus sekä myönteinen suhde työhön (Bakker ym. 2011). Erityistä käsitteessä on, että se sisältää työhön liittyvän energisyyden kokemuksen, mikä uupuu sen muista lähikäsitteistä (ks. Sonnentag 2011). Sosiaalipsykologi Jari Hakanen (2002) on suomentanut käsitteen työn imuksi, ja käänös on vakiinnuttanut paikkansa kotimaisessa työhyvinvointitutkimuksessa.

Työn imun mittaamiseen on kehitetty kansainvälisessä ja kotimaisessakin tutkimuksessa viime vuosina melko runsaasti käytetty UWES-mittari (Utrecht work engagement scale) (Schaufeli & Bakker 2003), josta sovellettua versiota käytetään tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin mittaamiseen. Alkuperäinen mittari perustuu käsitykselle, että työn imu on tila, jota luonnehtivat 1) tarmokkuus, 2) työlle omistautuminen ja 3) työhön uppoutuminen (mm. Schaufeli ym. 2002; Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009b). Tätä ilmiön kolmiulotteista rakennetta ja operationalisointia on kuitenkin myös kyseenalaistettu, ja osa tutkijoista painottaa tarkasteluissaan kahta ensimmäistä ulottuvuutta (mm. Schaufeli & Salanova 2011). Joissakin tutkimuksissa uppoutumisen rooli on myös osoittautunut kiistanalaiseksi (mm. Schaufeli ym. 2008). Lisäksi käsitteen määrittelyjen on kritisoitu olevan käsitteellisen sijasta operationaalista. Määrittelyä on siis tehty kehitetyn mittarin kautta, mikä puolestaan on johtanut mittarin varsin huolettomaan käyttöön ilman, että itse ilmiön käsitteellistämiseen olisi paneuduttu riittävästi (Schaufeli & Salanova 2011; Maslach 2011).

Vaikka tämän tutkimuksen kohteena on työntekijän subjektiivinen työhyvinvoinnin kokemus, kyse ei ole ilmiöstä, jota voidaan tarkastella huomioimatta työn tekemisen kontekstia. Tämä tutkimus paikantuu työn vaatimusten ja voimavarojen mallin viitekehukseen (*Job Demands-Resources, JDR*), jonka voidaan ajatella tarjoavan vastauksen työhyvinvoinnin yksilulotteisen ja yksilökeskeisen määrittelyn tuottamiin ongelmiin. Kyseessä on

kokonaisvaltainen teoreettinen malli, joka lähestyy työhyvinvointia työn vaatimusten sekä voimavaratekijöiden kautta huomioiden työn kontekstin subjektiivisen kokemuksen tarkastelussa. (Mm. Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Bakker & Demerouti 2007.) Mallissa siis yhdistyvät työn tekemisen olosuhteet sekä subjektiivinen työhyvinvoinnin kokemus.

Mallissa työn piirteet jakautuvat työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Vaatimukset ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia työn piirteitä, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja joihin liittyy jonkinlaisia rasitteita. Voimavaratekijöillä tarkoitetaan puolestaan vastaavanlaisia työn piirteitä, jotka voivat vähentää vaatimusten aiheuttamia rasitteita. Lisäksi ne voivat olla relevantteja työn tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja tukea työntekijän kasvua sekä työssä oppimista. Työn voimavarat ovat siis tarpeellisia työn vaatimusten kohtaamisessa ja vaatimusten kielteisten vaikutusten puskuroimisessa, mutta niillä on mallin mukaan myös myönteistä työhyvinvointia tuottava itseisarvo. (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Bakker & Demerouti 2007; Hakanen 2005.) Tässä artikkelissa työhyvinvointia tarkastellaankin tällaisena subjektiivisena sosiaalityöntekijän kokemana tilana ja työn kontekstiin liittyvät voimavaratekijät nähdään ilmiön selittäjinä. Tarkoituksena on siis tarkastella, selittävätkö työyhteisölliset voimavarat myönteistä subjektiivista hyvinvointia. JDR-mallia sovelletaan artikkelissa tältä osin.

Sosiaalityöntekijöiden työolojen ja työhyvinvoinnin tutkimus

Suomessa työoloja koskevilla tutkimuksilla on pitkät perinteet, ja esimerkiksi Sosiaalialan työolot -hankkeessa (Yliruka ym. 2009) sosiaalialan ammattilaisten työoloja on selvitetty hyvinkin laajasti. Juuri kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työoloista tiedetään empiirisen tutkimuksen kautta kuitenkin varsin niukasti (ks. Meltti

& Kara 2009). Olemassa olevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin keskittyneet tutkimukset ovat olleet varsin pahoinvointipainotteista, ja myönteisten lähestymistapojen puutteeseen on herätty tutkimuskentällä vasta viime vuosina (ks. Pösö & Forsman 2013).

Kansainvälisissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin kysymyksiä on viime vuosina lähestytty muun muassa subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteen kautta (*Subjective well-being, SWB*), jolloin hyvinvointia on pyritty tarkastelemaan kokonaisvaltaisesti työntekijän näkökulmasta ja kokemuksesta käsin (mm. Graham & Shier 2010; Shier & Graham 2011a & 2011b; Graham ym. 2013). Näissä tarkasteluissa työhön liittyvä hyvinvointi on kuitenkin muodostanut vain yhden hyvinvoinnin osa-alueen. Kun huomio on suunnattu juuri työhön liittyvään hyvinvointiin, on työtyytyväisyyden käsite osoittautunut suosituksi lähestymistavaksi myös sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin tutkimuksessa (mm. Collins 2008; Jessen 2010; Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013; Graham ym. 2013). Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyden mittaamiseen on kehitetty jopa erillinen Social Worker Satisfaction Scale (SWSS), jonka avulla on pyritty mittaamaan juuri sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyyttä työhön ja ammattiin (Graham ym. 2013).

Useissa työtyytyväisyystutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden on havaittu olevan huomattavan tyytyväisiä työhönsä (mm. Collins 2008; Jessen 2010; Stalker ym. 2007). Eriyisen kiinnostavaa on se, että sosiaalityöntekijöiden on havaittu olevan yhtäaikaisesti rasittuneita ja uupuneita, mutta siitäkin huolimatta työhönsä tyytyväisiä (Stalker ym. 2007; Jessen 2010). Nämä tulokset tukevat ajatusta, että työhyvinvoinnissa on kyse useampiulotteisesta ilmiöstä, jota ei voi hedelmällisesti tarkastella ainoastaan negatiivisen ulottuvuuden kautta (ks. Maslach ym. 2001; Schaufeli & Salanova 2011).

Osa tutkijoista on suunnannut huomionsa sosiaalityöntekijöiden yksilöllisiin voimavaroihin, kuten emotionaaliseen ja sosiaaliseen kompetenssiin sekä reflektiokykyyn (Kinman

& Grant 2011) sekä koherenssin ja pystyvyyden tunteeseen (Collins 2015), työhyvinvoinnin selittäjinä, mutta tällöin huomio on ollut pääsääntöisesti tekijöissä, jotka tekevät työntekijöistä vastustuskykyisempiä stressille ja kuormitukselle. Voimavaroja on siis tarkasteltu suhteessa pahoinvointiin. Nämä tutkimukset ovat tuottaneet tärkeää tietoa siltä osin, kun ajatellaan, että työntekijät ja erityisesti alan opiskelijat voivat kehittää yksilöllisiä voimavaroja, jotka suojaavat heitä työn kuluttavilta vaatimuksilta. Väitän kuitenkin, että on ensiarvoisen tärkeää lähestyä työhyvinvointia ja -pahoinvointia myös rakenteellisemmasta näkökulmasta ja tunnistaa organisatorisia ja työyhteisöllisiä tekijöitä, joihin tarttumalla voidaan tukea sosiaalityöntekijöiden subjektiivista hyvinvointia sekä parantaa työoloja. Stressille vastustuskykyisinkään sosiaalityöntekijä tuskin selviää hyvinvoivana kohtuuttoman kuormittavista työoloista, vaikka kutsumus auttamistyöhön olisi kuinka vahva (Kinman & Grant 2011; Stalker ym. 2007).

Vaikka sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimus onkin keskittynyt pahoinvoinnin kysymyksiin, on hyvinvoinnin myönteistäkin ulottuvuutta siis tutkittu, joskin varsin moninaisten näkökulmien, käsitteiden ja menetelmien avulla. Tutkimusten ja selvitysten myötä on alkanut hahmottua käsitys mahdollisista voimavareteikijöistä, joilla on merkitystä sosiaalityöntekijöiden kokemalle hyvinvoinnille. Suhteet työtovereihin ja esimieheen sekä työyhteisön ilmapiiri ovat osoittautuneet varsin usein tärkeiksi työhyvinvoinnin lähteiksi ja työn voimavaroiksi (mm. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Vataja & Julkunen 2004; Vataja ym. 2007; Shier & Graham 2011a). Työssä jatkamista koskevissa tutkimuksissa johtaminen sekä esimiehiltä ja kollegoilta saatu tuki on nähty tärkeinä voimavareteikijöinä (DePanfilis & Slotnik 2008; Pösö & Forsman 2013). Kotimaisissa sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia koskevissa tutkimuksissa näiden voimavarojen yhteyksiä työhyvinvointiin ei kuitenkaan toistaiseksi ole selitetty tilastollisin menetelmin, joskin kuvai-

levia selvityksiä mahdollisista voimavaroista on tehty (mm. Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Tässä tutkimuksessa pyritäänkin tarkastelemaan juuri työyhteisöön liittyvien horisontaalisten ja vertikaalisten voimavarojen yhteyttä myönteisen työhyvinvoinnin kokemukseen. Horisontaalisilla työyhteisöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan voimavaroja, jotka liittyvät työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyden kokemukseen. Vertikaalisilla voimavaroilla puolestaan tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työntekijän ja hänen esimiehensä väliseen suhteeseen, kuten luottamukseen esimiehen osaamiseen ja tukeen.

Sosiaalityöntekijöiden kokemaa työhyvinvointia on kuitenkin vain harvoin tarkasteltu työn imu -käsitteen kautta tai JDR-mallia soveltaen. Sosiaalityöntekijöitä on ollut mukana muutamissa kansainvälisissä määrällisissä tutkimusaineistoissa, mutta kyseisten tutkimusten huomio on ollut UWES-mittarin validoinnissa, joten ne eivät ole tuottaneet tarkempaa tietoa ilmiön yleisyydestä saati sen selittäjistä juuri sosiaalityöntekijöiden keskuudessa (ks. Nerstad ym. 2010; Schaufeli ym. 2006). Kotimaisessa tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on lähestytty työn imu -käsitteen kautta lähinnä sosiaalityön opinnäytteissä ja tällöinkin laadullisin tutkimusmenetelmin. Sellaisia survey-tutkimuksia ei ole toistaiseksi tehty, joissa ilmiötä, sen laajuutta tai sitä selittäviä tekijöitä olisi tarkasteltu juuri sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Työn vaatimusten ja voimavarojen viitekehys sekä työn imu -käsite mahdollistavat puutteistaan huolimatta hedelmällisen lähestymistavan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimiseen, sillä siinä yhdistyvät työntekijän subjektiivinen kokemus sekä työoloja koskevat tarkastelut.

Tutkimusasetelma

Artikkelin päätavoitteena on tarkastella horisontaalisten ja vertikaalisten työyhteisöllisten voimavarojen yhteyttä sosiaalityön-

tekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin. Kokonaistutkimuksen perusjoukko muodostuu henkilöistä, jotka työskentelevät Manner-Suomessa kunnallisessa sosiaalihuollossa sosiaalityöntekijän tehtävissä ja joiden toimenkuvaan kuuluvat aikuissosiaalityön ja / tai lastensuojelun sosiaalityön tehtävät. Koska julkisen sektorin palveluksessa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä ei ole rekisteriä, perusjoukon tarkkaa lukumäärää ei tunneta (ks. Saarinen ym. 2012). Aineiston edustavuutta on kuitenkin tarkasteltu Valviran (2014) sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL 2013) tietojen avulla. Näiden perusteella aineisto edustaa tutkimuksen perusjoukkoa.

Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta toimitettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntiin (N=320) ja niistä 59,4 % (n=190) osallistui tutkimukseen. Asukasmääriltään erikokoisten kuntien osuudet aineistossa vastaavat tilannetta Manner-Suomessa (ks. Valvira 2014). Aineistonkeruu toteutettiin vuosina 2011–2012 ja sen yhteydessä tiedusteltiin, kuinka monta työntekijää kunnassa työskentelee aikuissosiaalityön ja / tai lastensuojelun sosiaalityön tehtävissä. Tämä tieto on saatu kuitenkin vain niistä kunnista, jotka osallistuvat tutkimukseen. Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen toimitettiin 1 755 perusjou-

koon kuuluvalla vastaajalla sähköpostitse ja vastausprosentiksi muodostui 46,5 (n=817).

Vastaajista 92,4 prosenttia on naisia ja heidän keski-ikänsä on 44,3 vuotta. THL:n (2013) mukaan suomalaisista sosiaalihuollon työntekijöistä noin 91 prosenttia on naisia ja työntekijöiden keski-ikä on noin 45 vuotta. Vastaajista 70 prosenttia työskentelee vakituudessa työsuhteessa ja omaa sosiaalityöntekijän muodollisen pätevyyden (ks. taulukko 1). Myös näiltä osin aineisto vastaa Valviralla (2014) olevaa tietoa vakituisten ja määräaikaisten sosiaalityöntekijöiden määrästä. Työhyvinvointia tarkastelevien kysymyksien osalta vastausprosentti on 40 (n=703) ja työyhteisöä koskevien väittämien osalta 38–39 (n=666–680). Puuttuva tieto on MCAR-testituloksen perusteella satunnaista (p=0,501).

Subjektiivisen työhyvinvoinnin sekä työyhteisöllisten voimavarojen mallien faktorirakennetta ja -validiteettia tutkittiin konfirmatorisen faktorianalyysin avulla. Tämän jälkeen rakennettiin faktoreiden regressiomalli, jossa horisontaalisilla ja vertikaalisilla työyhteisöllisillä voimavaroilla selitettiin sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia. Rakennevaliditeettitarkasteluissa käytettiin Khiin neliötestiä (χ^2), jonka avulla analysoitiin havaitun ja odotetun korrelaa-

Taulukko 1. Aineiston kuvaus (n = 817)

	n	ka.	%
Sukupuoli			
mies	62		7,6
nainen	755		92,4
Ikä	816	44,3 vuotta	
Pätevyys			
muodollinen pätevyys	568		69,6
ei muodollista pätevyyttä	248		30,4
Työsuhteen laatu			
toistaiseksi voimassa oleva	559		70
määräaikainen	240		30
Työkokemus sosiaalialalla	802	14,9 vuotta	
Työkokemus nykyisen työnantajan palveluksessa	801	8,5 vuotta	

tiomatriisin eroja (Hu & Bentler 1995). Khiin neliötestin ohella käytettiin myös Normed-fit Indeksia (NFI) (Bentler & Bonnett 1980), sillä otoskoon ollessa suuri, khiin neliö -testi hylkää mallin herkästi virheellisesti (Hair ym. 2006). Lisäksi mallien sopivuutta aineistoon arvioitiin Tucker-Lewis Indeksien (TLI), Comparative Fit Indeksien (CFI) sekä Root Mean Square Error of Approximationin (RMSEA) avulla. Mikäli $NFI \geq 0,95$, $TLI \geq 0,95$, $CFI \geq 0,95$ sekä $RMSEA < 0,06$ mallia voi pitää aineistoon hyvin sopivana (ks. Schreiber ym. 2006). Lopuksi tarkasteltiin hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla taustatekijöiden sekä edellä mainittujen työyhteisölistien voimavaratekijöiden roolia työhyvinvoinnin myönteisen ulottuvuuden selittämisessä. Ryhmävertailuissa on käytetty t-testiä.

Keskeiset muuttujat sekä faktoreiden rakennevaliditeetti

Subjektiviisen työhyvinvoinnin kokemusten useutta mitattiin viidestä väittämästä koostuvalla mittarilla ($\alpha = 0,909$), joka on sovellus UWES-9-mittarista (Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009b). Väittämistä kaksi, 1. *"Tunnen olevani työskennellessäni täynnä energiaa"* (VI1) ja 2. *"Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin"* (VI3), mittaavat työssä koettua tarmokkuutta. Seuraavat kaksi väittämää 3. *"Olen innostunut työstäni"* (DE2) ja 4. *"Työni inspiroi minua"* (DE3) mittaavat työlle omistautumista ja viimeinen väittämä 5) *"Tunnen mielihyvää, kun olen syventynyt työhöni"* (AB3) myönteistä työhön uppoutumista.

Muuttujien väliset korrelaatiot vaihtelivat välillä 0,607 ja 0,825 (ks. taulukko 2, muuttujat 1–5). Alkuperäisen UWES-9 -kysymyspatteriston väittämistä kaksi (AB5=*"Työskennellessäni työni vie minut mukanaan"* ja AB4=*"Olen täysin uppoutunut työhöni"*) korreloivat huomattavasti heikommin muiden työhyvinvointia mittaavien muuttujien kanssa. Korrelaatiot vaihtelivat välillä 0,302 ja 0,474 (vrt. taulukko 2) ja ne päätettiin jättää työhyvinvointimittarin ulkopuolelle. Näiden väittämien voidaan aja-

tella jopa liittyvän työpahoinvointiin niin sanotun työnarkomanian muodossa, sillä väittämistä puuttuu selkeä myönteinen sisältö (ks. Schaufeli ym. 2008). Samaten poistettiin alkuperäisen mittarin väittämä *"Olen ylpeä työstäni"* (DE4), sillä ylpeys työstä ei välttämättä ole osa hyvinvointia työssä. Sosiaalityössä ylpeys työstä myös saa ehkä jokseenkin erilaisen merkityksen, joka on kietoutunut monimutkaisella tavalla työn yhteiskunnalliseen merkitykseen, arvostukseen, ammattilypeyteen ja mahdollisuuksiin tehdä työtä, jolla on merkitystä. Tässä mielessä sen voisi ymmärtää työssä koetun subjektiivisen hyvinvoinnin mahdollisena selittäjänäkin.

Edellä mainittuja ratkaisuja puolsivat myös tilastolliset testit, joiden mukaan alkuperäinen UWES-9 -malli osoittautui aineistoon sopimattomaksi ($\chi^2 = 441,698$; $df = 27$; $p = 0,000$; $NFI = 0,827$; $RMSEA = 0,148$; $CFI = 0,835$; $TLI = 0,780$; $AIC = 18371$; $BIC_{adj} = 18409$), kun taas sovellettu malli sopi aineistoon hyvin ($\chi^2 = 20,869$; $df = 5$; $p = 0,001$; $NFI = 0,978$; $RMSEA = 0,067$; $CFI = 0,983$; $TLI = 0,966$; $AIC = 9886$; $BIC_{adj} = 9907$). Koska alkuperäinen UWES-9 -mittaristo koostuu yhdeksästä väittämästä, joista kolme muuttujaa mittaa omistautumista, kolme tarmokkuutta ja kolme uppoutumista, testattiin myös kolmen faktorin mallin sopivuutta aineistoon, mutta tämäkin teoreettinen malli osoittautui aineistoon sopimattomaksi ($\chi^2 = 405,797$; $df = 27$; $p = 0,000$; $NFI = 0,841$; $RMSEA = 0,150$; $CFI = 0,848$; $TLI = 0,772$; $AIC = 18185$; $BIC_{adj} = 18227$). Sovellettu malli sopi aineistoon parhaiten.

Subjektiviista työhyvinvointia mittaavien muuttujien faktorilataukset vaihtelivat välillä 0,759 ja 0,856 (ks. kuvio 2). Voimakkaimmin faktorille latautui väittämä, joka mittasi työhön liittyvää innostuneisuuden kokemusta (DE2). Yhden faktorin malli osoittautui aineistoon tilastollisesti sopivaksi. Kahden omistautumista mittaavan muuttujan (DE2 ja DE3) jäännösten varianssien vapauttamisen paransi mallin tilastollista sopivuutta. Tätä ratkaisua voi pitää myös sisällöllisesti perusteltuna, sillä molemmat muuttujat mit-

Taulukko 2. Muuttujien väliset korrelaatiot sekä muuttujien keskiluvut

Muuttujat:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Tunnen olevani työskennellessäni täynnä energiaa (V1)	1													
2. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin (V3)	,610	1												
3. Olen innostunut työstäni (DE2)	,662	,658	1											
4. Työni inspiroi minua (DE3)	,638	,616	,825	1										
5. Tunnen mielihyvää, kun olen syventynyt työhöni (AB3)	,607	,659	,717	,716	1									
6. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä (H1)	,187	,213	,226	,195	,202	1								
7. Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa (H2)	,192	,216	,205	,208	,219	,621	1							
8. Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani (H3)	,153	,184	,145	,180	,179	,487	,481	1						
9. Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen (H4)	,138	,216	,129	,125	,156	,448	,520	,492	1					
10. Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea (V1)	,190	,226	,209	,178	,185	,224	,203	,227	,245	1				
11. Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista (V2)	,158	,174	,155	,143	,170	,223	,252	,268	,277	,694	1			
12. Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni (V3)	,163	,189	,200	,180	,221	,282	,303	,337	,352	,683	,621	1		
13 Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa (V4)	,172	,183	,191	,167	,169	,279	,198	,250	,182	,622	,595	,627	1	
14. Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asiajohtamisessa (V5)	,171	,183	,168	,163	,173	,245	,184	,218	,160	,628	,590	,565	,758	1
Keskiarvo	5,17	5,48	5,62	5,34	5,66	4,01	4,26	4,33	4,26	3,90	3,69	3,74	3,26	3,58
Keskihajonta	1,38	1,43	1,32	1,47	1,26	,953	,847	,828	1,03	1,08	1,10	1,04	1,23	1,18

Muuttujat 1-5: 1 = ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin

Muuttujat 6-14: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en samaa, enkä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

taavat omistautumista työlle. Khiin neliötestitulokset ($\chi^2=6,4$; $df=4$; $p=0,171$), TLI (0,994), CFI (0,997), RMSEA (0,029) sekä AIC (9850) ja BIC (9872) puolsivat modifioitua mallia, joten kyseistä mallia käytettiin myös faktoreiden regressiomallissa.

Työyhteisöllisiä voimavaroja mittaaville muuttujille rakennettiin kahden faktorin malli, joissa toisen faktorin muodostivat työyhteisön yhteisöllisyttä ja työntekijöiden välisiä suh-

teita mittaavat väittämät: 1. "Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä" (H1), 2. "Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa (H2)", 3. "Saun tarvittaessa tukea työtovereiltani" (H3) ja 4. "Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen" (H4) ($\alpha=0,801$). Toinen faktori muodostui viidestä työyhteisöllisten voimavarojen vertikaalista ulottuvuutta eli luottamusta lähiesimieheen tukeen ja hänen osaamiseensa mittaavasta väittä-

mästä: 1. "Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea" (V1), 2. "Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista" (V2), 3. "Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni" (V3) ja 4. "Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa" (V4) ja 5. "Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asijaohjauksessa" (V5) ($\alpha=0,897$). Vertikaalisia työyhteisöllisiä voimavaroja tarkasteltavien muuttujien väliset korrelaatiot ovat kohtalaisia (ks. taulukko 2, muuttujat 10–14). Horisontaalisten voimavarojen osalta (ks. taulukko 2, muuttujat 6–9) korrelaatiot olivat hieman matalampia, mutta riittäviä jatkoanalyysijä varten. Horisontaalisia ja vertikaalisia työyhteisöllisiä voimavaroja koskevat väittämät korreloivat keskenään, mutta korrelaatiot jäivät matalahkoiksi, mikä myös puolsi työyhteisöllisten voimavarojen kaksikulotteista tarkastelua.

Konfirmatorinen faktorianalyysi vahvisti työyhteisöllisten voimavarojen kahden faktorin mallin aineistoon sopivaksi (ks. taulukko 3). Yhteensopivuus parani, kun mallia modifioitiin niin, että muuttujien V5 ja V4 sekä muuttujien H2 ja H1 jäännösvarianssit vapautettiin. Ratkaisu osoittautui myös sisällöllisesti perustelluksi. Yhden faktorin malli ei sopinut aineistoon (ks. taulukko 3), joten jatkoanalyysissä työyhteisöllisiä voimavaroja tarkastellaan kahden ulottuvuuden, horisontaalisen ja vertikaalisen kautta. Edellä esitettyihin analyysiin perustuen rakennettiin siis kolme summamuuttujaa, joista yksi mittasi subjektiivista työhyvinvointia, toinen horisontaali-

sia ja kolmas vertikaalisia työyhteisöllisiä voimavaroja.

Hyvinvointia ja työyhteisöllisiä voimavaroja – onko niitä?

Työyhteisöllisten voimavarojen suhteen sosiaalityöntekijöiden työolot näyttivät varsin myönteisiltä (ks. taulukko 4). Vastaajista jopa 91 prosenttia uskoi saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan. Yhteishengen puolestaan arvioi hyväksi liki 80 prosenttia vastaajista. Noin 75 prosenttia vastaajista uskoi saavansa esimieheltään tarvittaessa tukea ja neuvoja. Heikoiten luotettiin lähiesimiehen osaamiseen henkilöstöjohtamisessa, tosin liki 50 prosenttia vastaajista luotti esimiehen ammattitaitoon myös tältä osin, kun liki 20 prosenttia vastaajista ei ottanut asiaan kantaa (ks. taulukko 4). Voidaankin ajatella, että esimiestyössä ja johtamisessa lienee edelleen kehittämistarpeita kunnallisessa sosiaalihuollossa.

Vastaajista 83 prosentilla horisontaaliset työyhteisölliset voimavarat olivat melko vahvat tai vahvat (ks. kuvio 1). He siis kokivat työyhteisössään yhteisöllisyyttä sekä työntekijöiden välistä luottamusta. T-testillä tarkasteltuna työntekijän sukupuoli ($p=0,875$), muodollinen pätevyys ($p=0,819$) eikä työsuhteen vakituisuus ($p=0,979$) olleet yhteydessä horisontaalisten työyhteisöllisten voimavarojen vahvuuteen. Sosiaalityöntekijöiden vertikaaliset työyhteisölliset voimavarat, tosin sanoen heidän luottamuksensa esimiehen ammattitaitoon ja tukeen, eivät olleet aivan yhtä vahvat

Taulukko 3. Työyhteisöllisten voimavarojen mallien yhteensopivuus aineistossa

Malli:	χ^2	df	p	NFI	RMSEA	CFI	TLI	AIC	BIC (adj.)
Yhden faktorin malli	643,120	27	,000	,694	,183	,702	,603	15343,426	15379,795
Kahden faktorin malli	175,007	23	,000	,917	,092	,928	,900	14702,097	14739,812
Kahden faktorin modifioitu ratkaisu*	67,411	24	,000	,968	,052	,979	,969	14565,882	14606,292

Yhden faktorin malli: H1-H4, V1-V5

Kahden faktorin malli: F1 = Horisontaalinen ulottuvuus: H1-H4; F2 = Vertikaalinen ulottuvuus: V1-V5

* = muuttujien V5 ja V4 sekä muuttujien H2 ja H1 jäännösten varianssit vapautettu

Taulukko 4. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat (% , n = 666–680)

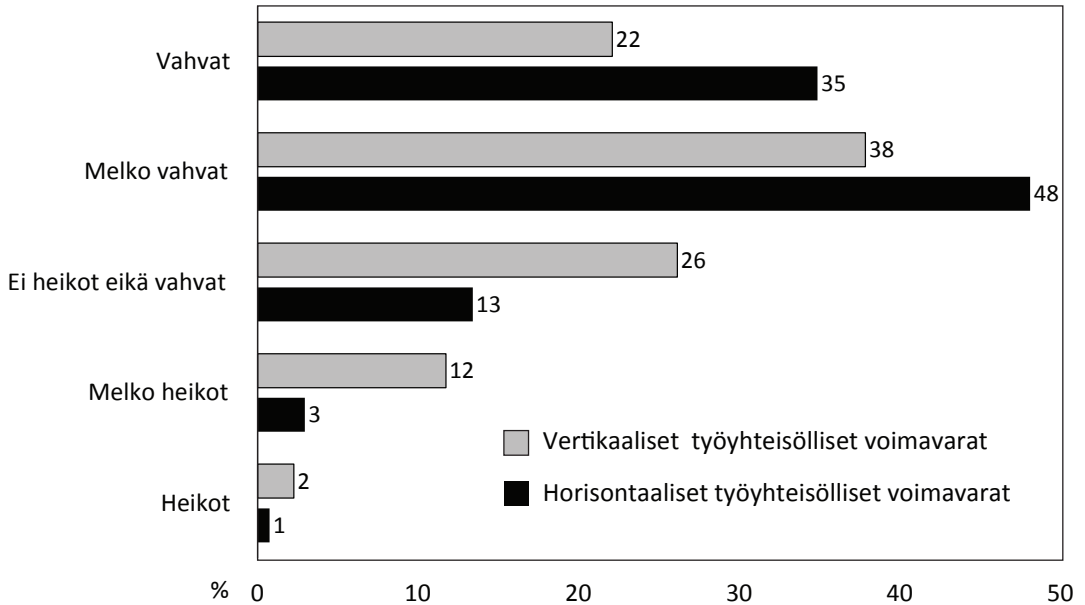
	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä	1,3	8,2	12,1	44,6	33,8
Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa	0,9	4,3	8,1	41,3	45,4
Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani	1,3	3,8	3,8	42,9	48,1
Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen	2,1	8,4	6,3	28,2	55,0
Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea	3,2	11,6	10,7	41,3	33,3
Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista	3,3	16,2	13,1	43,4	24,0
Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni	2,6	12,6	16,5	44,4	23,9
Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa	8,6	23,4	18,2	33,0	16,8
Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asiajohtamisessa	5,4	17,9	14,0	39,2	23,6

kuin horisontaaliset voimavarat (ks. kuvio 1). Silti noin 60 prosentilla vastaajista vertikaaliset työyhteisölliset voimavarat olivat joko vahvat tai melko vahvat. Työntekijöillä, joilla ei ollut sosiaalityöntekijän muodollista pätevyyttä, oli yllättäen hieman vahvemmat vertikaaliset työyhteisölliset voimavarat kuin päteville työntekijöillä, kun ryhmiä vertailtiin t-testillä. Ero oli käytännössä hyvin pieni, joskin tilastollisesti merkitsevä ($p=0,007$). Niinpä myös määräaikaisten työntekijöiden vertikaaliset voimavarat olivat hieman vahvemmat kuin vakituisten työntekijöiden, mutta myös tämä ero oli käytännössä olematon, joskin tilastollisesti merkitsevä ($p=0,025$). Vastaajan sukupuoli ($p=0,337$) sekä esimiehen sosiaalityöntekijän pätevyys ($p=0,910$) eivät olleet yhteydessä vastaajan vertikaalisten voimavarojen vahvuuteen t-testillä tarkasteltuna, eikä vastaajan iän ($r=-0,096$) ja voimavarojen vahvuuden välillä ollut korrelaatiota.

Myönteisiä subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia oli vähintään muutaman kerran viikossa noin 41 prosentilla vastaajista, ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli liki 20 prosentilla vastaajista. Lähes seitsemällä prosentilla

vastaajista tällaisia kokemuksia oli kuitenkin vain kerran kuussa tai muutamia kertoja vuodessa. Keskimäärin sosiaalityöntekijöillä oli subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia kerran pari viikossa. Yleisimpiä olivat innostuksen kokemukset sekä mielihyvän tunteminen työhön syvennyttäessä. Lähes 27 prosenttia vastaajista koki olevansa innostunut työstään päivittäin (ks. taulukko 5).

Naiset kokivat työssään miehiä aavistuksen useammin subjektiivista työhyvinvointia, joskin ero sukupuolten välillä oli käytännössä liki olematon (ks. taulukko 6). Kiinnostavaksi tuloksen tekee, että usein naisilla ajatellaan olevan miehiä suurempi riski myös uupua työssään (mm. Kalimo & Toppinen 1997; Rikala 2013). Samaten määräaikaissa sosiaalityöntekijän tehtävissä työskentelevät kokivat työssään hyvinvointia hieman useammin kuin vakituksessa työsuhteessa työskentelevät (ks. taulukko 6). Määräaikaissa työsuhteissa työskentelevistä vastaajista muodollisesti epäpäteviä työntekijöitä oli liki 86 prosenttia ja näin ollen myös epäpätevät työntekijät kokivat työssään päteviä useammin subjektiivista työhyvinvointia (t-testin $p < 0,001$). Nämä



Kuvio 1. Sosiaalityöntekijöiden vertikaaliset ja horisontaaliset työyhteisölliset voimavarat (suhteelliset osuudet, n=666-680)

Taulukko 5. Sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemukset (% , keskiarvo, n = 696)

	Päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Kerran viikossa	Muutaman kerran kuussa	Kerran kuussa	Muutaman kerran vuodessa	Ei koskaan	Keskiarvo
Tunnen olevani työskennellessäni täynnä energiaa	12,5	39,7	18,2	18,1	6,3	3,4	1,7	5,17
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	24,6	37,6	16,4	11,1	4,9	3,7	1,7	5,48
Olen innostunut työstäni	26,6	39,5	15,1	10,8	4,0	3,4	0,6	5,61
Työni inspiroi minua	21,7	35,8	17,2	13,6	5,5	4,3	1,9	5,34
Tunnen mielihyvää, kun olen syventynyt työhöni	25,9	41,5	15,9	9,6	3,9	2,7	0,4	5,66
Subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemukset	18,2	40,9	21,7	12,2	4,5	2,3	0,1	5,48

1 = ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin

tulokset ovat linjassa aiempien työn imua käsittelevien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet naisten ja määräraikaisten työntekijöiden kokevan työssään enemmän työn imua esimerkiksi suomalaisissa terveydenhuolto-organisaatioissa (Mauno ym. 2005). On kuitenkin huomattava, että tilastollisesta

merkitsevyydestä huolimatta erot ryhmien välillä ovat käytännössä hyvin pienet.

Sosiaalityöntekijät, joiden työhön kuului lastensuojelun tehtäviä, eivät eronneet myönteisen työhyvinvoinnin kokemusten useudessa työntekijöistä, joiden tehtäviin ei kuulunut lastensuojelun tehtäviä. Eroa ei ollut myöskään

esimiestehtävissä työskentelevien ja sellaisten työntekijöiden välillä, joilla esimiestehtävät eivät kuuluneet työtehtäviin (ks. taulukko 6).

Työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä

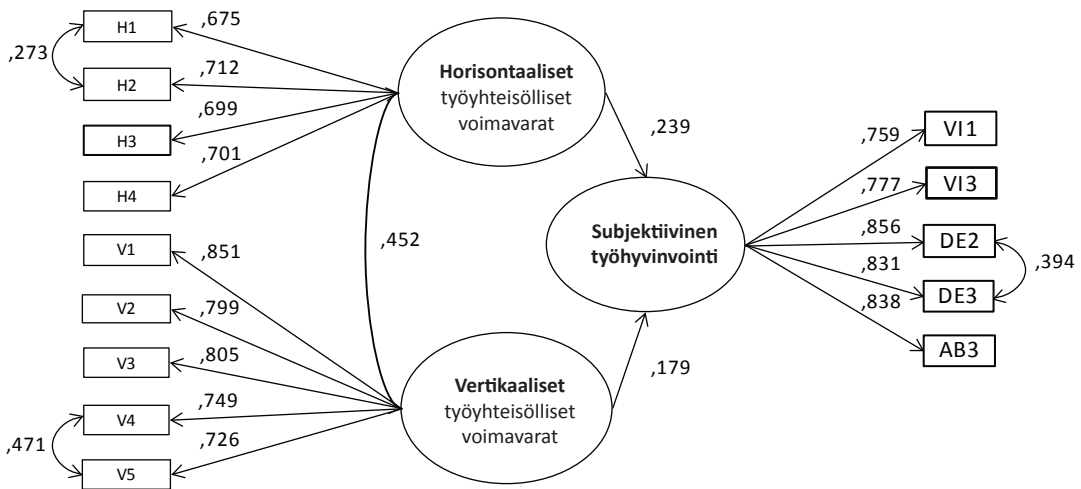
Työyhteisöllisten voimavarojen yhteyttä subjektiiviseen työhyvinvointiin tarkasteltiin rakentamalla faktoreiden regressiomalli, jossa työyhteisöllisten voimavarojen horisontaalisella ja vertikaalisella ulottuvuudella selitettiin subjektiivista työhyvinvointia (ks. kuvio2). Malli sopi aineistoon hyvin ($\chi^2=118,734$; $df=71$; $p < ,001$; $NFI=,970$; $RMSEA=,031$; $CFI=,988$; $TLI=,984$). Työyhteisölliset voimavarat selittivät subjektiivisesta työhyvinvoinnista noin 13 prosenttia. Analyysia jatkettiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla, jolla tarkasteltiin työyhteisötekijöiden lisäksi myös vastaajien taustatekijöiden roolia myönteisen työhyvinvoinnin selittämisessä.

Vaikka naiset ja määräaikaiset työntekijät kokivat miehiä ja vakituksia työntekijöitä useammin subjektiivista työhyvinvointia, ei taustatekijöiden rooli työhyvinvoinnin selit-

tämisessä osoittautunut erityisen merkittäväksi, kun yhteyttä tarkasteltiin hierarkkisel-la regressionanalyysillä (ks. taulukko 6, askel 1). Taustamuuttujat selittivät yhteensä vain noin kaksi prosenttia selitettävän muuttujan vaihtelusta. Työyhteisöllisten voimavarojen lisääminen malliin (ks. taulukko 6, askel 2) nosti mallin selitysasteen 12 prosenttiin. Työyhteisölliset voimavarat selittivät subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemusten useutta tilastollisesti erittäin merkitsevästi ja näillä voimavaroilla on siis kohtalaisen tärkeä rooli työntekijöiden työhyvinvoinnille.

On kuitenkin selvää, etteivät työyhteisölliset voimavarat itsessään riitä selittämään sosiaalityöntekijöiden myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksia. Tämä tulee ilmi myös selitysasteesta. Tosin työyhteisöllisillä voimavaroilla voi olla myös puskurivaikutusta, jota tässä tutkimuksessa ei selvitetty. Ne voivat siis toisin sanoen olla tärkeitä työn vaatimusten kohtaamisessa ja suojata vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta. Tätä olisikin jatkotutkimuksissa selvitettävä. Jatkotutkimusten kannalta huomionarvoista on myös se, että kun t-testillä vertailtiin sosiaalityöntekijöitä, joilla oli keskimääräistä useammin (ka. > 5,48)

ARTIKKELIT



Kuvio 2. Työyhteisöllisten voimavarojen yhteys sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin, faktoreiden regressiomalli (standardoitu ratkaisu, R²=0,128

Taulukko 6. Taustamuuttujat sekä voimavaratekijät subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjinä, hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi (n = 696)

	Askel 1: Taustatekijät			Askel 2: Työyhteisölliset voimavarat		
	β	S.E.	Sig.	β	S.E.	Sig.
Sukupuoli (nainen=0, mies=1)	-,055	,168	,155	-,066	,160	,075
Ikä (vuosina)	-,021	,004	,618	,012	,004	,766
Työsuhde (0=vakituisen, 1=määräaikainen)	,139	,107	,001	,129	,102	,002
Työtehtäviin kuuluu lastensuojelutyötä (0=ei, 1=kyllä)	-,013	,091	,743	-,034	,087	,372
Työtehtäviin kuuluu esimiestyötä (0=ei, 1=kyllä)	,049	,106	,228	,010	,102	,804
Vertikaalinen työyhteisöllisyys ^a				,166	,048	<,001
Horisontaalinen työyhteisöllisyys ^a				,213	,063	<,001
R ²		,023			,119	

^a = 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; ^b = 1 = ei koskaan – 7 = päivittäin

myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksia ja työntekijöitä, joilla näitä kokemuksia oli keskimääräistä harvemmin, useammin myönteisiä kokemuksia omaavat olivat halukkaampia jatkamaan nykyisessä työssään ($p < 0,001$).

Johtopäätökset

Tämä tutkimus vahvistaa, että työyhteisöllisillä voimavaroilla, toisin sanoen luottamuksella työtovereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemuksella sekä luottamuksella esimiehen tukeen ja osaamiseen, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille. Tutkimuksessa tarkasteltiin näiden voimavarojen yhteyttä subjektiiviseen työhyvinvointiin ja ne osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi työhyvinvoinnin selittäjiksi. Työyhteisöllisillä voimavaratekijöillä voi olla silti myös toisenlainen, epäsuora rooli, sillä ne voivat suojata työntekijöitä työn vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta ja näin ollen myös työpahoinvoinnin kokemuksilta. Työyhteisöltä sekä esimieheltä saatu tuki ovat

osoittautuneet aiemmissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden työpahoinvointia mahdollisesti vähentäväksi tai siltä suojaaviksi tekijöiksi (mm. Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013; Mänttari-van der Kuip 2014; Lizano ym. 2014). Tällaista puskurivaikutusta ei tässä artikkelissa kuitenkaan selvitetty.

Vaikka työyhteisöllisillä voimavaroilla on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden myönteiselle työhyvinvoinnille, on ilmeistä, etteivät nämä voimavarat yksinään selitä sosiaalityöntekijöiden työssään kokemaa hyvinvointia tai sen puutetta. Esimerkiksi työssä jatkamista tarkastelleissa tutkimuksissa itse työ, ammatin luonne ja mahdollisuus tehdä työtä, jolla on merkitystä, ovat nousseet keskeisiksi tekijöiksi, jotka saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan työssään työn haasteista huolimatta (mm. Pösö & Forsman 2013; mm. Stalker ym. 2007) ja jotka tuottavat iloa työssä (Karvinen-Niinikoski ym. 2005).

Sosiaalialan ammattilaisten ammattieettisissä ohjeissa työn tavoitteiksi on asetettu heikommassa asemassa olevien puolustaminen, ihmisoikeuksien toteutumisen edistäminen

sekä syrjäytymisen ehkäiseminen (Talentia 2012). Nämä tavoitteet myös todennäköisesti ohjaavat alalle hakeutumista. Voidaan siis ajatella, että mahdollisuuksilla tehdä näiden tavoitteiden mukaista työtä, voi olla keskeinen merkitys sosiaalialan ammattilaisten työhyvinvoinnille. Näiden tekijöiden roolia olisi-kin hyödyllistä tarkastella myös kotimaisessa määrällisessä sosiaalityön tutkimuksessa. Aiemmissä tutkimuksissa on osoitettu, että heikentyneet eettisesti kestävästi asiakastyön tekemisen mahdollisuudet nakertavat työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista (mm. Mänttari-van der Kuip 2014; Hirvonen & Husso 2012; Virkki ym. 2012).

Sosiaalialalla ja erityisesti sosiaalityön eturintamassa on jo pitkään kamppailtu pätevän ja motivoituneen henkilöstön saamiseksi ja pitämiseksi kentän haastavissa tehtävissä (Yliruka ym. 2009). Opiskelijamäärien kasvataminen ei kuitenkaan riitä takaamaan osaa-vaan, motivoitunutta ja ammattitaitoista henkilöstöä, vaan huomiota on siirrettävä sosiaalialan työoloihin ja työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin. Mikäli halutaan tukea työntekijöiden hyvinvointia, on huomio kiinnitettävä tekijöihin, jotka lisäävät hyvinvointia työssä.

Tämä tutkimus osoittaa, että työyhteisölliset voimavarat ovat selkeästi yhteydessä myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksiin. Lisäksi työssään hyvinvoivat sosiaalityöntekijät ovat halukkaampia jatkamaan työssään.

Sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta katsottuna kunnallisen sosiaalihuollon henkilöstöjohtamisessa näyttää kuitenkin olevan kehittämistarpeita. Näihin tarpeisiin vastaamalla voidaan edistää työntekijöiden hyvinvointia. Parhaimmillaan sosiaalityöntekijän työyhteisölliset voimavarat voisivat tukea työntekijän mahdollisuuksia tavoitella arjen työssään työn ammattieettisissä ohjeissa asetettuja tavoitteita.

Vaikka tässä tutkimuksessa huomio on kiinnitetty työhyvinvoinnin myönteiseen ulottuvuuteen, on syytä korostaa, että mikäli kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia halutaan edistää, on työhyvinvointi ymmärrettävä laajasti, niin sen myönteisen kuin negatiivisen ulottuvuuden kautta. Pelkkä myönteinen näkökulma ja voimavarojen tukeminen eivät yksinään riitä. On myös tehtävä näkyviksi sosiaalityöntekijöiden työolojen räikeät epäkohdat ja työntekijöitä kohtuuttomasti kuormittavat työn vaatimukset sekä puututtava niihin.

Kirjallisuus

- Bakker, A. B., Albrecht, L. & Leiter, P. (2011) Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology* 20 (1), 74–88.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Bentler, P.M. & Bonnet, D.C. (1980) Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin* 88 (3), 588–606.
- Collins, S. (2015) Alternative Psychological Approaches for Social Workers and Social Work Students Dealing with Stress in the UK: Sense of Coherence, Challenge Appraisals, Self-Efficacy and Sense of Control. *British Journal of Social Work* 45 (1), 69–85.
- Collins, S. (2008) Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38 (6), 1173–1193.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994) Healthy Mind; Healthy Organization— A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations* 47 (4), 455–471.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. & Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001) The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512.

- DePanfilis, D. & Slotnik, L. (2008) Retention of front-line staff in childwelfare: a systematic review of research. *Children and Youth Services Review* 30 (9), 995–1008.
- Graham, J.R., Fukuda, E., Shier, M.L., Kline, T., Brownlee, K. & Novik, N. (2013) Demographic, work-related, and life satisfaction predictors of Northern social workers' satisfaction with work and profession. *International Social Work* 56 (5), 588–607.
- Graham, J.R. & Shier, M. (2010) Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. *International Social Work* 53 (6), 757–770.
- Green, F. (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Haapakoski, K., Kannaaja, S. & Mänttari-van der Kuip (2014) Konteksti sosiaalihuollon tutkimuksessa. Teoksessa R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (toim.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino, 337–353.
- Hair, J.F., Black, B., Babin, B., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2006) *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hakanen, J. (2002) Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen* 1/2002, 42–58.
- Hakanen, J. (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009a) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työtä. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. (2009b) Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, M. & Kaakinen, J. & Korpelainen, N. (2003) Kansallinen sosiaalialan kehittämissuunnitelma. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959) *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hirvonen, H. & Husso, M. (2012) Hoivatyön ajalliset kehykset ja rytmiristiriidat. *Työelämän tutkimus* 10 (2), 3–17.
- Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2013) Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work* 56 (2), 228–246.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1995) Evaluating model fit. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.) *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks: Sage, 76–99.
- Jessen, J. (2010) Job satisfaction and social rewards in the social services. *Journal of Comparative Social Work* 2010/1, 1–18.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997) *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*, Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananoja, A., Lavikainen, M. & Oranen, M. (2013) *Toimiva lastensuojelu -selvitysryhmän loppuraportti*, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L. & Tapola, M. (2005) *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kasvio, A. (2014) *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Tampere: Gaudeamus.
- Kempainen, T. (2006) *Sosiaalityöntekijät 2015*. Teoksessa M. Vuoresyrjä, M. Borgman, T. Kempainen & M. Mäntysaari. *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima-, ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): Loppuraportti*. Jyväskylän yliopiston sosiaalityön julkaisusarja 4. Tampere: Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen kuntaliitto, 230–284.
- Kinman, G. & Grant, L. (2011) Exploring Stress Resilience in Trainee Social Workers: The Role of Emotional and Social Competencies. *British Journal of Social Work* 41 (2), 261–275.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005) Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.
- Laine, M. & Wickström, G. (2000) *Sosiaali- ja terveysala*. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, S. Näyhä, A. Seppälä, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*. Helsinki: Työterveyslaitos, 211–215.
- Laming, L. (2003) *The Victoria Climbié Inquiry: Report of an Inquiry by Lord Laming*, Cmnd 5730. London: The Stationery Office.
- Laming, L. (2009) *The Protection of Children in England: A Progress Report*. The Stationary Of-

- face. [online]. <URL:http://news.bbc.co.uk/2/shared/bsp/hi/pdfs/12_03_09_children.pdf>. Luettu 23.5.2014.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Linström, K. (1994) Psychosocial criteria for good work organization. *Scandinavian Journal of Work Environment Health* 20 (Special issue), 123–133.
- Lizano, E. L., Hsiao, H.-Y., Mor, B., Michalle E. & Casper, L. M. (2014) Support in the Workplace: Buffering the Deleterious Effects of Work–Family Conflict on Child Welfare Workers’ Well-Being and Job Burnout. *Journal of Social Service Research* 40 (2), 1–11.
- Maslach, C. & Leiter M. (1997) The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. & Leiter M. P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.
- Maslach, C. (2011) Engagement research: Some thoughts from burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 47–52.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005) Koe-taanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40 (1), 16–30.
- Meltti, T. & Kara, H. (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa L. Yliruka, J. Koivisto & S. Karvinen-Niinikoski (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 22–39.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J.-I. & Esteve, F. (2011) Measuring more than money. *The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2014) The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work* 17 (5), 672–688.
- Möttönen, S. & Kettunen, P. (2014) Sosiaalipalvelut kuntien hallinto- ja palvelurakenteiden murroksessa. Teoksessa R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (toim.) Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Tampere: Vastapaino, 109–124.
- Nerstad, C., Richarden, A. & Martinussen, M. (2010) Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology* 51 (4), 326–333.
- Pösö, T. & Forsman, S. (2013) Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education. The International Journal* 32 (5), 650–661.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus, Tampere: Tampere University Press.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2011) Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 39–46.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova M. (2006) The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 66 (4), 701–716.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003) UBES. Utrechtse bevlogenheidschaal. Voorlopige Handleiding. Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie. Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. & van Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review* 57 (2), 173–203.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3), 293–315.

- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010) Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove & New York: Psychology Press, 10–24.
- Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J. (2006) Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research* 99 (6), 323–338.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000) *Positive Psychology. An Introduction*. *American Psychologist* 55 (1), 5–14.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. (2011a) Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work* 11 (4), 402–421.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. (2011b) Mindfulness, Subjective Well-Being, and Social Work: Insight into their Interconnection from Social Work Practitioners. *Social Work Education* 30 (1), 29–44.
- Siltala, J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Sinko, P. & Muuronen, K. (2013) *Olisiko jo tekojen aika?* Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia.
- Sonnentag, S. (2011) Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 29–38.
- Stalker, C., Mandell, D., Frensch, K., Harvey, C. & Wright, M. (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child and Family Social Work* 12 (2), 182–191.
- Talentia (2012) *Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet*. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö, Talentia. [online]. <URL:http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2012.pdf>. Luettu 23.5.2014.
- THL (2013) *Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2012, Terveysten ja hyvinvoinnin laitos*. [online]. <URL:http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201309266302>. Luettu 4.9.2014.
- Valvira (2014) *Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys, Selvitys 1/2014, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, Valvira*. [online]. <URL:http://www.valvira.fi/files/selvitykset/Lastensuojelun_henkilostonselvitys.pdf>. Luettu 4.9.2014.
- Vataja, K., Seppänen-Järvelä, R. & Vanhanen, T. (2007) Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (4), 357–370.
- Vataja, K. & Julkunen, I. (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus, *FinSoc Työpapereita* 5/2004. Helsinki: Stakes.
- Viinämäki, T. (1997) Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. *Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet* 50. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Virkki, T., Vartiainen, A. & Hänninen, R. (2012) Talouden ja hoivan ristipaineissa. Vanhustyöntekijöiden näkemyksiä työnsä muutoksista. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (3), 253–264.
- Wickström, G., Laine, M., Pentti J., Elovainio, M. & Lindström, K. (2000) *Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990-luvulla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) (2009) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu ja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.