

# **Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöstä**

Tarkastelussa työhyvinvointi

Sosiaalityön  
pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Lotta Nurola

Ohjaaja:  
VTT Liisa Lähteenmäki

17.5.2022  
Turku

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Sosiaalityö

**Tekijä:** Lotta Nurola

**Otsikko:** Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Tarkastelussa työhyvinvointi.

**Ohjaaja:** VTT Liisa Lähteenmäki

**Sivumäärä:** 83 s., 3 liites.

**Päivämäärä:** 17.5.2022

Tutkin pro gradu -tutkielmassani sosiaalityöntekijöiden etätyön merkitystä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Etätyö tarkoittaa digitalisaation myötä yleistynyttä uutta tapaa tehdä työtä paikasta riippumattomasti. Etätyö on ansiotyötä, jota tehdään työpaikan sijaan esimerkiksi kotona sovitusti työnantajan kanssa, tietoliikenneyhteyksiä hyödyntäen. Etätyö on koronaviruspandemian myötä otettu laajamittaisesti käyttöön myös sosiaalityössä, joskin sosiaalityön etätyöhön liittyy erityispiirteitä. Tutkimuksissa on selvitetty, että etätyöllä on yhtymäkohtia työhyvinvointiin. Se voi kohentaa työhyvinvoinnin tilaa, mutta siihen liittyy myös haasteita. Koska sosiaalityön työhyvinvointi on tutkimuksissa todettu huonotasoiseksi, päätin tutkia etätyötä ja sen mahdollisuuksia vastata tähän rakenteelliseen ongelmaan.

Asetin tutkimukselle tutkimuskysymykset: millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on työhyvinvoinnista etätyön kontekstissa ja mitä merkityksiä etätyökokemuksille annetaan sekä millaisin keinoin etätyöllä olisi mahdollista tukea sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksiin vastatakseni haastattelin sosiaalityöntekijöitä, joilla oli kokemusta etätyön tekemisestä. He kertovat tutkimuksessa, miltä etätyön tekeminen on tuntunut ja millaista merkitystä sillä heidän mielestään on työhyvinvoinnin kannalta. Haastatteluaineiston analyysiin käytin sisällönanalyysiä, jolla jaoin ja uudelleenjärjestin tekstimuotoisen aineiston kategorioihin.

Tutkimuksestani voi päätellä sosiaalityön etätyön olevan monisyinen ilmiö, jolla on seurauksia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Kaikkea sosiaalityötä ei voida tehdä etänä, mutta sosiaalityössä on paljon työtehtäviä, joiden suorittaminen onnistuu etätyössä asiakkaitakin hyödyttäen. Etätyöhön liittyväksi suureksi haasteeksi paikantuivat sosiaalityön etätyöhön kohdistuvat negatiiviset asenteet, jotka vähensivät työntekijöiden ja johdon sekä työyhteistön välistä luottamuksen tunnetta ja siten työhyvinvointia. Tulosten mukaan etätyön mahdollisuus tukea sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia työssä on kiistaton: lisääntynyt vapaus, helpottunut työn ja perheen yhteensovittaminen ja kuormittumisen vähentyminen ovat esimerkkejä positiivisista kokemuksista, joita työntekijät olivat saavuttaneet sovittamalla etätyön yksilöllisesti ja harkitusti työarkeensa. Sosiaalityö näyttää voivan hyötyä etätyön lisääntymisestä alalla, mikäli kehitystarve tunnustetaan ja käytännöt vakiinnutetaan sujuvaksi osaksi työtä.

**Avainsanat:** digitalisaatio, etätyö, sosiaalityö, työhyvinvointi, työnmuutos

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Työelämän muutos</b>	<b>8</b>
2.1	Digitalisaatio	8
2.2	Digitalisaation aikaansaama työnmuutos	9
2.3	Sosiaalityö digitalisaatiomuutoksessa	12
2.4	Etätöön käsite ja kehityskulku	15
2.5	Etätöön ”uusi normaali”?	18
2.6	Sosiaalityön etätö	21
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointi sosiaalityössä</b>	<b>26</b>
3.1	Työhyvinvoinnin määrittely	26
3.2	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – taustavaikuttimet ja seuraukset	29
3.3	Miksi etätö? Työhyvinvoinnin ja etätöön tutkimus	32
<b>4</b>	<b>Menetelmät ja aineisto</b>	<b>36</b>
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	36
4.2	Haastattelut tutkimuksen aineistona	36
4.3	Aineiston analyysi	39
4.4	Tutkimuseettiset kysymykset	42
<b>5</b>	<b>Kokemukset työhyvinvoinnista etätöissä</b>	<b>46</b>
5.1	Etätöön taustat	46
5.2	Henkilökohtaiset merkitykset	47
5.2.1	Työergonomia ja työvälineet	48
5.2.2	Palautuminen työpäivän aikana	49
5.2.3	Työrauha ja keskittyminen	50
5.2.4	Työhön suuntautuminen ja siitä irrottautuminen	51
5.2.5	Kuormittumisen tason kokemus	52
5.2.6	Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	53
5.3	Sosiaalityön etätöön merkitykset	54
5.3.1	Työnsuunnittelu	54
5.3.2	Sopivat työtehtävät	55
5.3.3	Sosiaalityön vastuullisuus – etätö asiakkaiden kannalta	56

<b>5.4</b>	<b>Sosiaalisen tason merkitykset</b>	<b>57</b>
5.4.1	Yhteisöllisyys ja yhteisön tuki	57
5.4.2	Epäluottamus	59
<b>6</b>	<b>Yhteenveto: johtopäätökset ja pohdinta</b>	<b>61</b>
<b>6.1</b>	<b>Etätyö sosiaalityöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääjänä ja kuormituksen vähentäjänä</b>	<b>62</b>
<b>6.2</b>	<b>Etätyön vastustus luottamuksen ilmapiirin huonontajana</b>	<b>65</b>
<b>6.3</b>	<b>Sosiaalityöntekijöiden omaan ammatilliseen arvioon tulee luottaa myös etätyössä</b>	<b>66</b>
<b>6.4</b>	<b>Tutkimuksen analyyttinen tarkastelu</b>	<b>67</b>
	<b>Lähdeluettelo</b>	<b>70</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>84</b>
	<b>Liite 1. Kutsu haastatteluun</b>	<b>84</b>
	<b>Liite 2. Suostumuslomake</b>	<b>85</b>
	<b>Liite 3. Teemahaastattelurunko</b>	<b>86</b>

# 1 Johdanto

Koronaviruksen aiheuttama poikkeustila muutti suomalaista työelämää merkittävästi, kun monet työntekijöistä siirtyivät nopealla aikataululla etätöihin. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin tutkimuksen (2020a, 5) mukaan Suomessa työllisistä 59 prosenttia siirtyi etätöihin pandemian alkuaikoina. Korona toi etätöiden tekemiseen vuosikymmenen harppauksen aiheuttamalla ”digiloikan” (Kuntatyönantajat 2021).

Pandemiakriisi ja siirtymä etätöihin on muokannut Suomen työelämää ennusteiden mukaan pysyvästi: koronakriisin aikana etätöihin siirtyneistä työntekijöistä yli puolet haluaisi tehdä etätöitä myös jatkossa (ks. esim. Sutela 2021). Valtiovarainministeriö sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö tiedottivat vuoden 2021 syksyllä uudesta kansallisesta suosituksesta, hybridityöstä, eli yhdistelmästä lähi- ja etätöitä. Näin toteutetaan ”uutta normaalia”. (Valtioneuvoston kanslia 2021, 1–3.)

Sosiaalityö on yksi niistä professioista, jossa etätö on ollut perinteisesti vähäistä, se on koettu mahdottomaksi tai ollut jopa kiellettyä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 253.) Kuitenkin myös sosiaalityössä on tapahtunut niin kutsuttu digiloikka. Sosiaalityössä on työtehtäviä, joita voidaan suorittaa etänä, vaikka ammattialan ydintä onkin asiakkaan vuorovaikutteinen kohtaaminen. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian erityisasiantuntija Heidi Pekkarinen on ottanut artikkelissaan (2020) kantaa siihen, että sosiaalialan etätöistä olisi nyt puhuttava, koska ”*elämme yhteiskunnassa, jossa myös sosiaalipalveluiden osalta on meneillään työn murros*”.

Etätösuositusten ollessa voimassa havaitsin, että etätö herätti sosiaalityöntekijöissä voimakkaitakin tunteita ja paljon keskustelua. Jotkut ovat asettuneet etätöitä vastaan, taas toiset vannovat sen nimeen. Oman kokemukseni mukaan huolta ovat herättäneet niin asiakkaiden oikeuksien toteutuminen työntekijöiden etätöpäivinä, etäkohtaamisten toimivuus kuin työn tehokkuuden ylläpitäminen etätöissä. Keskusteluista kokemukseni mukaan huokuu se, että etätö on uusi ja ”liian moderni” vaihtoehto sosiaalityössä. Etätö ja asiakkaiden kohtaaminen etänä saattoi joissain keskusteluissa näyttäytyä oikeasta työstä ja kohtaamisesta luistamiselta ja riman alas asettamiselta samalla, kun toimistoilla lähityössä painavat työntekijät tekevät ”oikeaa sosiaalityötä”, usein myös kuormittuen ja jopa loppuun palaen. Toisaalta joidenkin sosiaalityöntekijöiden etätökokemukset kuulostivat ihastelevilta ja tyytyväisiltä – puhuttiin jopa asiakkaiden oikeuksien paranemisesta ja mahdollisuudesta

hoitaa oma työ paremmin. Kohtaamani asenteet, kuulemani kokemukset ja ristiriidat näissä saivat minut kiinnostumaan etätyöhön liittyvistä faktoista.

Etätyön hyötyjä ovat tutkimusten mukaan joustavuus ja vapaus, mitkä liittyvät erityisesti työaikaan ja työjärjestelyihin. Etätyön on todettu mahdollistavan sujuvampaa työtä ja vapaa-aikaa, etenkin perhe-elämän, yhdistämisen. (Paulin 2017, 15; Pérez, Sánchez & Carnicer 2002, 776.) Etätyön on ehkä yllättäenkin nähty sopivan hyvin julkisiin organisaatioihin, joiden mainetta byrokraattisina ja jäykkinä yksikköinä etätyö voi murtaa. Etätyöskentelyyn yhdistetään usein myös työn tuottavuuden paraneminen, mitä on selitetty työntekijöiden hyvinvoinnin lisääntymisellä. (Pyöriä 2011, 394.) Työnantajille etätyö voi olla kilpailuetu, joka säästää tilakustannuksia ja laajentaa rekrytointialuetta (Offstein, Morwick & Koskinen 2010, 33). Lisäksi etätyö on samalla ympäristöteko työmatkaliikkumisen vähenemisen takia (Kovalainen, Poutanen & Arvonon 2021, 5; 21).

Työhyvinvointi – tai työpahoinvointi – on sosiaalityössä noussut vahvasti keskustelun ja tutkimuksen kohteeksi viime aikoina (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 165). Tutkimusten (esim. Paulin 2017, 10) mukaan sosiaalityöntekijöiden uraa ohjaava tekijä on erityisesti mahdollisuus yhdistää elämän eri osa-alueita sujuvasti. Näin ollen on helppoa kuvitella, että myös sosiaalityöntekijät saattavat kokea etätyön mahdollisuuden – joustavan lähityön ja etätyön yhdistämisen – voivan edistää eri elämäntilanteiden tasapainoa, elämäntyytyväisyyttä, työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden pysyvyyttä. Tutkimusten mukaan etätyöllä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja siten etätyössä piilee selkeää potentiaalia sosiaalityön suurten rakenteellisten kysymysten, vaihtuvuuden, kuormittuneisuuden ja työhyvinvoinnin heikon tason ratkaisuun. (esim. Ahonen, Manssila, Pekkarinen & Pesonen 2020, 5; Kuntatyönantajat 2021, 5; 8; Pyöriä 2011, 394.) Sosiaalityöntekijöiden heikko työhyvinvointi on haaste organisaatioille, työyhteisöille, työntekijöille ja asiakkaille. Koska työhyvinvointi korreloi erittäin voimakkaasti asiakastyytyväisyyden kanssa ja lisää tuloksellisuutta (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 170), sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimus ja kehittäminen voidaan nähdä ennen kaikkea keinona tuottaa parempia sosiaalipalveluja.

Digitaalisten teknologioiden käytön yleistymisen on muovannut työelämää jo vuosikymmeniä sosiaalityön menetelmiä ja työkäytäntöjä unohtamatta. Sosiaalipalvelujen digitalisaatio luo sosiaalityöntekijöille ja sosiaalityön asiakkaille uudenlaisen toimintaympäristön uusine työmenetelmineen. (Granholm 2016.) Vaikka digitalisaatiota on korostettu yhteiskunnassa ja

globaalisti, sosiaalityö ei ole pystynyt hyödyntämään digitalisaation tarjoamia, sosiaalityön tavoitteita tukevia mahdollisuuksia (Kairala 2018, 211–212). Tällä hetkellä digitalisaatio tarjoaa professionille etätyön kehittämisen mahdollisuuden – ”uusi normaali” (Sutela 2021) on tervetullut myös sosiaalityöhön.

## 2 Työelämän muutos

Tutkielmani tarkastelun kohteena on kuntaorganisaation asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden kokemukset etätyön tekemisestä ja työhyvinvoinnista. Aihepiiriin liittyvän kokonaiskuvan hahmottamiseksi olen muodostanut teoreettisen viitekehyksen pohtien seuraavia kysymyksiä: ”Mitä on digitalisaatio ja miten se ilmenee nykysosiaalityössä?”, ”Miten digitalisaatio liittyy etätyöhön?”, ”Mitä on etätyö, mitä sosiaalityön etätyö?”, ”Mitä etänä tehdyn sosiaalityön toteuttaminen vaatii?”, ”Miten sosiaalityön eettiset ohjeet sanelevat sitä, miten etätyötä voidaan sosiaalityössä tehdä?”, ”Millaisena sosiaalityöntekijät ovat aiemman tutkimuksen perusteella kokeneet etätyön?”, ”Mitä on työhyvinvointi?”, ”Mitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista tiedetään?” sekä ”Millaisia yhtymäkohtia etätyöllä on työhyvinvointiin?”. Näitä tutkielmani teoreettisen viitekehyksen muodostavia teemoja käyn läpi luvuissa 2 ja 3. Esittelen keskeiset käsitteet ja ilmiöt ja käyn läpi näihin liittyvää aiempaa tutkimusta paneutuen syvemmin varsinaiseen tutkimusaiheeseeni, sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin etätyön valossa.

### 2.1 Digitalisaatio

Maailmanlaajuiset ja paikalliset toimintaympäristön muutokset ovat nykyajassa jatkuvia. Keskeinen taustatekijä jatkuvalla muutoksella on digitaalisen teknologian kehitys eli digitalisaatio, joka vaikuttaa ihmisten arkeen nykypäivänä kaikilla osa-alueilla. (Kairala 2018, 211.) Digitalisaation, kuten useiden yhteiskunnallisten ilmiöiden, tarkka määrittely on vaikeaa. Tässä alaluvussa määrittelen digitalisaation yleisellä, yhteiskunnallisella tasolla. Seuraavissa alaluvuissa keskityn erityisesti digitalisaation tuottamaan työn ja työyhteisöjen muutokseen sosiaalityössä.

Digitalisaatio on digitaalisten teknologioiden käyttämistä ja mahdollisimman tehokasta, vaikuttavaa ja lisäarvoa tuottavaa hyödyntämistä erilaisten toimintatapojen tai -mallien uudelleenmuotoilemiseksi (Neittaanmäki, Lehto & Savonen 2021, 13). Alasoinin (2015, 26) mukaan digitalisaatio on yhteiskunnallinen prosessi, jossa hyödynnetään teknologisen kehityksen luomia uusia mahdollisuuksia ja siten se muovaa jatkuvasti monia eri osa-alueita. Kopponen (2015) huomauttaa, että digitalisaatio on laajalti väärin ymmärretty ilmiö, koska se mielletään edelleen pelkästään tietotekniikan ja tietohallinnon asiantuntijoiden asiaksi, vaikka kyse on paljon muustakin: toimintatapojen muutoksista. Teknologian kehitys ei siis ole



irallinen ilmiö, vaan vahvasti yhteiskunnallisiin rakenteisiin kytköksissä oleva systeemi (Neittaanmäki ym. 2021, 13).

Digitalisaation ja sen lieveilmiöiden tarkastelun ajankohtaisuudesta ja tarpeellisuudesta kielivät lukuisat kansalliset julkaisut ja tavoiteohjelmat, joissa läpileikkaavana teemana on digitalisaatio. 1990-luvun puolivälistä lähtien digitalisaatio on nostettu myös osaksi hallitusohjelmien tavoitteita. (Neittaanmäki ym. 2021, 17.) Sanna Marinin hallitusohjelmassa digitalisaatio on nostettu yhdeksi tulevaisuuden ”muutosajuriksi ja megatrendiksi” ja siihen liittyen esitetään lukuisia kehittämiskohteita, kuten julkisen hallinnon johtaminen, tietojärjestelmien kehittäminen, massadatan hyödyntäminen, Suomen asema digitalisaation edelläkävijämaana ja tuottavuuden kasvu (Valtioneuvosto 2019, 98; 107). Hallitusohjelman pohjalta valtiovarainministeriö asetti Digiohjelman, jonka tavoitteena on kannustaa viranomaisia digitalisoimaan palveluitaan kansalaisten saataville vuoteen 2023 mennessä. Tämän ohjelman rinnalla hallitusohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi toimivat esimerkiksi Kansallinen tekoälyohjelma AuroraAI, palvelu- ja toimitilaverkkouudistus sekä hanke digitaalisen henkilöllisyyden kehittämiseksi. (Valtiovarainministeriö 2021.) Palveluiden digitalisaatio on lisäksi kiinteästi osa maakunta- ja soteuudistusta (Kairala 2018, 211). Digitalisaatiota on siis laajalti tavoitteellisesti edistetty, eikä sen tule ajatella vain tapahtuvan itsestään.

## **2.2 Digitalisaation aikaansaama työnmuutos**

Koska digitalisaatio on arkipäivää ihmisten elämän kaikilla osa-alueilla, muokkaa se myös työtä, työelämää, tapaa ajatella työtä ja työyhteisöjä. Teollisen ajan historian aikana uudet keksinnöt ja teknologiat ovat aina muuttaneet työnteon tapoja. Digitalisaatiota pidetään merkittävimpänä tämänhetkisenä työelämää muokkaavana muutoksena. (Alasoini 2018, 3.) Schwab (2016) puhuu nykyhetkestä ”neljäntenä teollisena vallankumouksena”, jota edelsi ensin höyryvoima, sähkövoima ja viimeisimpänä digitaalisuuden varhaisvaihe. Meneillään oleva neljäs vallankumous on Schwabin (mt., 7–9) mukaan merkittävin murros nopeutensa, laajamittaisuutensa ja syvyytensä vuoksi. Lukuisat muutkin tutkijat pitävät digitalisaatiota merkittävänä murroksena koko ihmiskunnan historiassa teollisena aikana (esim. Baldwin 2016; Brynjolfsson & McAfee 2014; Freeman & Louçã 2001; Neittaanmäki ym. 2021).

Alasoini (2015) perustelee artikkelissaan, miksi digitalisaation laajat tulevaisuudenmahdollisuudet kannattaisi tuoda esiin työelämää uudistavalla innovaatiopolitiikalla. Digitalisaation työtä syrjäyttävästä vaikutuksesta on viime vuosina oltu tutkijoiden keskuudessa erityisen huolestuneita. Freyn ja Osbornen tutkimuksen (2013, 1) mukaan 47 prosenttia työpaikoista Yhdysvalloissa katoaa tulevien kahdenkymmenen vuoden aikana. Pajarinen ja Rouvinen (2014, 1) ovat tehneet Suomessa vastaavan laskelman: heidän mukaansa yksi kolmasosa suomalaisten työpaikoista on alttiina digitalisaation syrjäyttävälle vaikutukselle (ks. myös esim. Bergholm 2016; Mokyr, Vickers & Ziebarth 2015). Tämän vaikutuksen saa aikaan kehittyvä robottiteknologia ja automatisaatio, joiden myötä esimerkiksi jotakin kädentaitoa vaativaa työtä tekemään ei enää tarvita ihmistä. Toisena, merkittävämpänä ihmistyötä syrjäyttävänä mekanismina voidaan pitää verkon kautta koottavia suuria tietomassoja eli massadataa (engl. big data), joka luo edellytyksiä syrjäyttää myös ei-rutiininomaista asiantuntijatyötä. Digitaalisen datan määrän on arvioitu kaksinkertaistuvan aina kahden vuoden välein, mikä johtaa lopulta niin sanottuun ”kaiken internettiin” (engl. internet of everything) siirtymiseen. Alasoini huomauttaa, että vaikka digitalisaatiolla on työtä syrjäyttävä vaikutus, tulee se luomaan myös uusia työtehtäviä suoraan tai välillisesti. Lisäksi hän toteaa vain harvan työntekijän uskovan robotiikan tai tekoälyn pystyvän korvaamaan oma työ täysin, mikä on kiinnostavaa tutkija-arvioiden ollessa vastakkaisia. (Alasoini 2018, 32; 41; Alasoini 2015, 27–29; 37.)

Parhaiten suojassa digitalisaation työtä syrjäyttävältä vaikutukselta ovat sellaiset työtehtävät, joissa vaaditaan luovaa ja soveltavaa ajattelua, ongelmanratkaisukykyä, tunneälyä ja kykyä merkityksellistää ilmiöitä ja asioita (Frey & Osborne 2013, 26–27). Digitalisaation syrjäyttävän vaikutuksen on arveltu kohdistuvan voimakkaimmin rutiininomaisten matalan osaamisen työpaikkoihin. Työnmuutos koskettaa silti myös korkean koulutustason työntekijöitä ja näiden töiden sisältöjä. Teknologialla voidaan korvata tulevaisuudessa asiantuntijatehtävissä tehdyistä työkokonaisuuksista osia automatisoimalla. Susskind ja Susskind (2015) esittävät, että tietyt asiantuntijatehtävät, esimerkiksi opettajien, lakimiesten ja lääkäreiden työt, ovat muuttumassa. Juristien työssä eri toimintoja voidaan jakaa osiin ja automatisoida. Lääketieteelliseen diagnostiikkaan tekoäly tuo massadatan avulla mahdollisuuksia tehdä nopeita ja tarkkoja diagnooseja. Opetustehtävissä tekoälyn avulla voidaan opiskelijoita ohjata yksilöllisesti, hallita opetusprosesseja ja jakaa tietoa. Asiantuntijatehtävissä rutiininomaiset työn osat korvautuvat kohtaamisella, kun tekoäly toimii työntekijän apuna. (Susskind & Susskind 2015, 46–71.)

Digitalisaatio on herättänyt keskustelua myös uusista työn tekemisen tavoista. Uusilla työnteon tavoilla (engl. new ways of working) viitataan työhön, jota tehdään teknologiaa hyödyntäen entistä moninaisemmin ja hajautetummin. Ilmiötä voi pitää yhtenä keskeisimmistä ja vaikutuksiltaan merkittävimmistä digitalisaation aikaansaamista sosiaalisista innovaatioista työelämässä. (Alasoini 2015, 29–30.) Tyypillistä on siis työn tekeminen vaihtelevissa paikoissa, erilaisina aikoina ja osana erilaisia verkostoja, mikä merkitsee myös uusien työaikakulttuurien, työtilaratkaisujen ja työverkostojen syntymistä. Tavoitteena onkin lisätä tietotyöntekijöiden omia mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, milloin, missä ja millä tavoin työnsä suorittaa. Uusien työnteon tapojen tyypillisenä soveltamisalueena on pidetty työtä, joka perustuu tiedon vastaanottamiseen, käsittelyyn ja uuden tiedon tuottamiseen. (Palvalin 2019, 15–16.) Tärkeimpänä uusien työnteon tapojen yleistymistä edistävänä trendinä Alasoini (2015, 29–31) mainitsee työn subjektivoitumisen eli kehityksen, jossa työsuorituksen tuloksellisuus riippuu yhä enenevässä määrin yksilön motivaatiosta, persoonasta ja toiveista. Uudet työnteon tavat muuttavat myös käsitystä siitä, miten työtä tulisi johtaa ja organisoida. Näitä tapoja vauhdittavat myös maailmanlaajuiset megatrendit.

Uudet työnteon tavat voivat tuoda yrityksille ja organisaatioille kilpailuetua aikaansaaden tuottavuushyötyjä joustavampina työaikasunnitteluina ja kustannussäästöjä vähentyneistä tilakustannuksista (Alasoini 2015, 30–31). Tyypillisesti uudet työnteon tavat alkavat näkyä fyysisen työympäristön ja työkäytäntöjen muutoksissa (Palvalin 2019, 16). Uudet työnteon tavat voivat synnyttää myös huomattavia säästöjä ympäristöä kuormittavien resurssien käytössä (Ruostela, Lönnqvist, Palvalin, Vuolle, Patjas ja Raij 2015, 387–388). Ruostela ja muut (mt. 388–389) tutkivat uusien työnteon tapojen vaikuttavuutta ja havaitsivat, että näiden uusien käytäntöjen avulla on mahdollista parantaa tietotyöntekijöiden suorituskykyä ja tuottavuutta. Tutkijat painottivat teeman empiirisen lisätutkimuksen tärkeyttä.

Digitalisaation työtä koskevia vaikutuksia on vaikeaa ennustaa. Yksi syy tälle on se, että työn muutokseen vaikuttaa digitalisaation lisäksi muitakin tekijöitä, kuten talouden globalisaatio ja palveluvaltaistuminen, ympäristövastuullisuuden vaatimukset, väestörakenteen muutokset, muutokset ihmisten arvoissa ja kaupungistuminen. Toiseksi digitalisaation kehityskulkua on vaikeaa ennakoita, koska se on usein eksponentiaalista. (Alasoini 2018, 4–5.)

Digitalisaatiokehitys tuo työelämään mahdollisuuksia uudenlaisiin ratkaisuihin, jotka eivät kehity mekaanisesti vaan ovat kytköksissä samaan aikaan vaikuttaviin kulttuurisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin muutoksiin ja siksi Alasoinin (2015, 32) mukaan poliittisessa

päätöksenteossa tulisi huomioida digitalisaation hyödyntäminen työelämässä kestäväällä tavalla.

### 2.3 Sosiaalityö digitalisaatiomuutoksessa

Digitalisaation kehittyminen on muuttanut myös sosiaalityön tekemisen tapaa (Granholm 2016) ja koronapandemia on osaltaan vauhdittanut tätä kehitystä (Mishna, Milne, Bogo & Pereira 2020, 489). Digitalisaatio onkin yksi keskeisimmistä työn tekemisen muutosprosesseista sosiaalialalla, jossa teknologian avulla pyritään löytämään uusia tapoja järkevöittää työntekoa ja vastata paremmin asiakkaiden tarpeisiin (Kivistö & Pääkkönen 2017, 13). Vasta 2010-luvulla digitalisaation mahdollisuudet on laajemmin tunnustettu osaksi sosiaalityötä unohtamatta kriittisyyttä ja eettistä pohdintaa (Kairala 2018, 212).

Sosiaalityöntekijät tekevät työtään aina tietyissä yhteiskunnallisesti ja poliittisesti määrittävissä tilanteissa ja ympäristöissä. Muutokset näissä taas strukturoivat käytännön sosiaalityötä. Siitä huolimatta, että tämänhetkiset muutokset yhteiskunnassa painottavat digitalisaatiota, sosiaalityössä on hyödynnetty digitalisaation mahdollisuuksia vähemmän verrattuna esimerkiksi terveydenhuoltoon ja yritysmaailmaan (Taylor 2017, 869–870).

Syitä sosiaalityön vajavaiselle digitalisaation omaksumiselle on etsitty suomalaisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa. Kairala (2018, 212) nostaa selittävänä tekijänä esiin sosiaalityöntekijöiden digiosaamisen puutteen. Tutkimustietoa teknologian käytöstä on ollut sosiaalityössä verrattain vähän, minkä on senkin arveltu Kairalan mukaan vaikuttaneen kehittämishalukkuuteen. Myös Granholm (2016, 35) huomauttaa, että suomalaista sosiaalityön digitalisaation tutkimusta on ollut olemassa vähän, mitä hän pitää yllättävänä ottaen huomioon, että Suomea pidetään yleisesti edelläkävijämaana digitalisaatiokehityksessä. Syynä aiemmalle tutkimuksen vähäisyydelle voidaan Granholmin mukaan pitää sitä, että sosiaalityössä digitalisaation on suhtauduttu epäilevästi ja sen on nähty jopa olevan uhka kasvatusten tapahtuvalle kohtaamiselle, johon koko profession ajatellaan perustuvan (Granholm 2016, 33; 36). Myös Pohjola (2017, 181–182) kuvaa sosiaalityön suhtautumista digitalisaatioon ”kaksijakoiseksi”: digitalisaation ei ole ajateltu soveltuvan vuorovaikutteisiin asiakaskohtaamisiin, vaikka toisaalta digitalisaation potentiaali on osittain tunnustettu merkittäväksi ja alan tavoitteita tukevaksi.

Digitalisaation ja sosiaalityön arvojen on siis nähty olevan ristiriitaisia, jopa vastakkaisia. On myös esitetty, että ICT-alan maskuliinisuus ja sosiaalityön feminiinisyys luovat kuilua alojen välille (Parrot & Madoc-Jones 2008, 181–183). Suomalaisten koulutuspolut ovat

sukupuolittuneita, minkä takia huolestuttavan kuilun olemassaolo on helppo ymmärtää. Kun naisvaltaisella alalla sosiaalityössä huomio on kohdistunut työn feminiiniseen tavoitteeseen, asiakkaan auttamiseen, korostuu teknologian arvo tavoitteen toteuttamiseksi tarvittavana välineenä, eikä sen itseisarvoa ehkä nähdä. Kairala (2018, 212) huomauttaakin, että teknologiaa on sosiaalityössä pidetty lähinnä työhallintaan liittyvänä teknologialähtöisenä välineenä, minkä takia sen sosiaalityön tavoitteisiin kytkeytyviä mahdollisuuksia ei ole hyödynnetty. ICT-alan maskuliinisuus saattaa myös vaikuttaa siihen, että kehityksissä ohjelmistoissa ja digitaalisissa työn välineissä naisten työn tarpeet jäävät vähälle huomiolle. Jo sinällään se, että teknologian ja digitalisaation hyödyntäminen on nykysosiaalityössä rajoittunutta, antaa sosiaalityöntekijöille jatkuvasti väärän kuvan hyödyntämisen mahdollisuuksista ja tukee hyödyntämättömyyttä. Syntyy kehämäinen ilmiö, jonka purkamiseksi tarvitaan siis ainakin tutkimusta, koulutusta ja avarakatseista eri näkökulmien huomiointia.

Goldkind, Wolf ja Jones (2016, 351–352) kysyivät tutkimuksessaan 371 sosiaalityön johtajalta teknologian ammatillisesta käytöstä. He saivat selville, että sosiaalityön johtajat suhtautuivat lähtökohtaisesti epäilevästi teknologian käyttöön. Tutkijat (Goldkind ym. 2016, 351–352) nostavat tutkimuksessaan esiin tärkeän huomion organisaatioiden ja sosiaalityön johtajien vastuusta sosiaalityön digitalisaatiokehityksessä. Digitalisaation hyödyntäminen ja tähän liittyvät asenteet työntekijöiden keskuudessa heijastelevat vahvasti organisaatioiden sosiaalityön johtajien asenteita, minkä takia teknologiakehityksen vastustamisen paikantaminen pelkästään työntekijätasolle ei ole toimivaa. Sosiaalityön digitalisaation hyödyntämisen on siis lähdettävä organisaatioiden johtotasolta.

Toisaalta sosiaalityössä on painotettu riittävän kriittistä suhtautumista digitalisaatioon, koska teknologia voi olla syrjäyttävä mekanismi osana laajempaa marginalisaatioprosessia (Kairala 2017, 7–8). Sosiaalityön etiikassa korostuu oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon vaateet, jotka digitalisaatiokehityksessä kytkeytyvät erityisesti eriarvoistumiskehitykseen. Niin kutsuttu digitaalinen kuilu tarkoittaa kuilua niiden ihmisten välillä, jotka hyötyvät digitalisaatiosta, suhteessa toisiinsa, joille digitalisaatio mahdollisuuksien luomisen sijaan toimii syrjäyttävänä. Digitalisaatioon liittyy pohdinta siitä, keiden ehdoilla sitä ja sen kautta tarjottavia palveluja kehitetään. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi siinä, keitä teknologian kehittämiseen osallistetaan. (Kairala 2018, 220.) Digitalisaation tulisi edistää kansalaisten osallisuutta tietoyhteiskunnassa (Hänninen, Karhinen, Korpela, Pajula, Pihlajamaa, Merisalo, Kuusisto, Taipale, Kääriäinen & Wilska 2021, 18–21), mutta olemassa olevat epätasa-arvoiset

mahdollisuudet käyttää digitaalisia palveluita (Granholm 2016, 64) voivat johtaa siihen, että ne, joilla mahdollisuudet ovat heikot, voivat tuntea olonsa entistäkin ulkopuolisemmaksi (Mishna ym. 2020, 489). Sosiaalityöntekijöiden työ marginalisoitujen ryhmien äärellä edellyttää siis ehdottomasti digitalisaation ja digitaalisten palvelujen käytön kriittistä arviointia. Ei ehkä ole realistista odottaa markkinoiden säätelemän yhteiskunnan ylläpitävän palveluja, jotka palvelevat vain pientä ja pienenevää digisyrjäytymisen vaarassa olevaa ryhmää. Digitalisaatio on todellinen, koko yhteiskunnan kattava ilmiö ja digisyrjäytyminen tulee nähdä osana laajempaa marginalisaatiokehitystä. Koska sosiaalityön keskeisenä tehtävänä on parantaa marginalisoitujen ihmisten osallisuutta, huomio tulee nyt kohdentaa myös digisyrjäytymisen riskiryhmiin.

Sosiaalityön digitalisaatiossa keskeistä on tietosuojan huomioiminen, työvälineiden toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus, työntekijöiden teknologiaosaaminen, selkeät toimintaohjeet digitaalisten työvälineiden käyttöön sekä asiakkaiden ohjeistaminen. Granholm (2016) esittelee väitöskirjassaan *sulautuvan sosiaalityön* (engl. blended social work) käsitteen, jota hän tarjoaa ikään kuin ratkaisuksi sosiaalityön digitalisaatioon liittyville haasteille. Granholm painottaa digitalisaation mahdollisuuksien tutkimista ja kehittämistä uhkakuvien maalailun sijaan. Sulautuva sosiaalityö tarkoittaa kasvokkaisen ja virtuaalisen sosiaalityön käytäntöjen harkittua yhdistämistä eli sulauttamista siten, että saavutetaan asiakkaan mahdollisimman optimaalinen osallisuus. Granholm toteaa, että sosiaalityön digitalisaatiossa keskiöön tulisi aina nostaa asiakas ja tämän yksilöllinen tilanne, mikä tarkoittaa käytännössä digitaalisten käytäntöjen arviointia tapauskohtaisesti. Asiakas voidaan siis kohdata joko kokonaan niin sanottuja perinteisiä, kasvokkaisia menetelmiä käyttäen tai pelkästään virtuaalisia menetelmiä käyttäen. Mahdollisia kohtaamismuotoja ovat näiden ääripäiden lisäksi niiden välimuodot ja erilaiset yhdistelmät, joiden käyttö perustuu yksilölliseen harkintaan. (Granholm 2016, 57–70.) Sosiaalityöntekijän oma ammattieettinen harkinta tulee siis vahvasti tuoda digitaalisten työmenetelmien käyttöön niin, että mahdollisuudet kartoitetaan avoimesti riskejä unohtamatta.

Sosiaalityön etiikkakeskustelussa viitataan usein Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian julkaisemiin ammattieettisiin ohjeistuksiin (2017), jotka perustuvat kansainvälisen sosiaalityöntekijöiden järjestön (International Federation of Social Workers, IFSW) laatimaan eettisten periaatteiden lausuntoon. Nämä ohjeet toimivat työntekijän ratkaisujen perusteena ja sosiaalityöntekijät ovat vahvan yksimielisiä ohjeiden ja etiikan merkityksellisyydestä työssä (Sipilä 2011, 146). Talentian ohjeissa on huomioitu

digitalisaatiokehitys ja siihen liittyen korostetaan sulautuvaa työtettä ja ammattieettistä harkintaa, jonka tulisi pohjata sosiaalityön keskeisiin arvoihin. Näitä arvoja ovat yksityisyys, luottamuksellisuus, osallisuus, ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, voimavaraperustaisuus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus.

Ammattietiikkaan kuuluu asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu ja lakiin perustuvuus, syrjinnän estäminen ja voimavarojen yhdenvertainen jakaantuminen. (Talentia 2017, 46–48.)

Ammattikunnan eettiset ohjeet osoittavat, että teknologian käyttö ja digitalisaatio ollaan hyväksymässä osaksi sosiaalityötä. Toisaalta ohjeista voidaan päätellä vahvaa kriittistä näkökulmaa edellytettävän. Arvopohja luo sosiaalityöntekijöille velvollisuuden toimia digitalisaatiossa esimerkiksi niin, että teknologisten resurssien tasaista jakaantumista edistetään ja heikommat lähtökohdat teknologian käyttöön huomioidaan – tasavertainen kohtelu ei tarkoita samanlaista kohtelua. On huomionarvoista, että joissain tilanteissa digitalisaation hyödyntämättä jättäminen, kuten usein siis tapahtuu, ei toteuta sosiaalityön arvopohjaa parhaalla mahdollisella tavalla. Sosiaalityön eettiset ohjeet ovat siis ristiriidassa sosiaalityön digitalisaatiosta muodostuneeseen lähtökohtaisesti negatiiviseen suhtautumistapaan. Sosiaalityön viivästynyt digitalisaatiokehitys heikentää sosiaalityöntekijöiden mahdollisuutta reagoida yhteiskunnallisten rakenteiden luomaan uuteen syrjäytymisen muotoon, digisyrjäytymiseen, ja siten se voi heikentää myös asiakkaiden oikeuksien toteutumista.

Sekä Granholm (2016, 75) että Kairala (2018, 225) pohtivat, sisältävätkö sosiaalityön opinnot riittävästi digitalisaation ja teknologiaosaamisen opetusta. Yhteisesti ymmärretty ja tunnustettu digitalisaation strategia sosiaalityössä vahvistaisi sosiaalityön profession asemaa. Tällaisella strategialla olisi mahdollisuus vahvistaa myös asiakkaiden osallisuutta. Myös Zorn ja Seelmeyer (2017, 50) esittävät, että ilman riittävää tietoa ja koulutusta digitalisaation riskit voivat näyttäytyä sosiaalityöntekijöille korostuneesti tai toisaalta liian vähäisinä. Vaikuttaa siltä, että riittävä ja innostava digitalisaatiokoulutus olisi erittäin tarpeellinen painotus opintosisältöihin niin sosiaalityöntekijöiden työnhallinnan kuin asiakkaiden osallisuudenkin kannalta.

## **2.4 Etätyön käsite ja kehityskulku**

Alaluvussa 2.2 kävin läpi työnteon uusia tapoja, joita digitalisaatio on saanut aikaan ja edistänyt. Etätyön tekeminen on yksi näistä kehityspiirteistä (Alasoini 2018, 60). Etätyön käsite (engl. remote work, telework) on teoreettinen kehys ja lähestymistapa digitalisaation ja

teknologian soveltamiseen työntekijöitä, organisaatioita ja yhteisöjä hyödyttävällä tavalla. Sen voi ajatella laajempänä ilmiönä osana digitalisaatiota, ei pelkästään yksittäisenä konseptina. Tämä teknologian hyödyntämisen idea on muuttanut perustavanlaatuisesti työtä, työprosesseja, tapaa organisoida työtä sekä tapaa johtaa tätä hyödyntäviä työyhteisöjä. (Offstein ym. 2010, 32–33.)

Tässä tutkielmassa käytän etätöyön käsitettä tarkoittaen nimenomaan etätöyötä työn tekemisen muotona. Tilastokeskus määrittelee etätöyön seuraavanlaisesti:

*”Etätöyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätöyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätöyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätöyöksi. Olennaista etätöyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätöyöksi lasketaan myös osittainen etätöyö.”* (Suomen virallinen tilasto, viitattu 20.4.2022.)

Etätöyöhön liittyvää tutkimusta ja tutkimusten vertailua hankaloittaa etätöyökäsitteen määrittelyiden erilaisuus ja päällekkäisyys. Edellä esittämäni määrittelyn mukaisen etätöyökäsitteen rinnalla käytetään myös esimerkiksi joustotyön, joustavan työn, monipaikkaisen työn, liikkuvan työn, hajautetun työn tai mobiilistyön käsitteitä. Näitä kaikkia yhdistää se, että työn tekemisen ajassa ja paikassa on joustoa. Joidenkin määrittelyjen mukaan etätöyöntekijöiksi on laskettu vain työntekijät, jotka tekevät säännöllisesti esimerkiksi vähintään yhden etätöyöpäivän viikossa. Tätä harvempaa etätöyötä on kutsuttu täydentäväksi tai satunnaiseksi etätöyöksi. (Kandolin & Tuomivaara & Huuhtanen 2010, 68–69.) Kokoaikainen etätöyö on aiemmin ollut Suomessa melko harvinaista (Lyly-Yrjänäinen 2018, 44), mutta viimeaikaiset, aivan erityisesti koronapandemian vauhdittamat muutokset työelämässä ovat lisänneet etätöyötä merkittävästi (ks. esim. Ruohomäki 2020). Tämä muutos onkin osittain vanhentanut suuren osan aiemmista etätöyömäärittelyistä.

Vaikka etätöyöhön siirryttiin koronapandemian vuoksi vauhdikkaasti, etätöyö ei ole uusi keksintö. Etätöyökeskustelun on nähty alkaneen Yhdysvalloissa 1970-luvun öljykriisin aikaan, kun amerikkalaistutkijat arvioivat työmatkaliikenteen vähentämisen positiivisia vaikutuksia kansantalouteen (Helle 2004, 16). Etätöyökeskustelua on käyty myös Euroopassa aina 1970-luvulta lähtien (Pyöriä 2007, 58). Eurooppalaisten työelämäntutkijoiden parissa 1980-luvulla käynnistyneessä yhteiskunnallisessa etätöyökeskustelussa käsite ymmärrettiin joskus fyysisen työpaikan ja työajan ”olemassaolon kieltämisenä”. Nykyinen käsitys ei poissulje näitä, vaan



etätyön käsitteen ajatellaan nykyään kattavan monet työn tekemisen paikat. (Pekkola 2002, 1–3.) 1990-luvun alkupuolella etätyöstä puhuttiin kasvavasti julkisuudessa, mikä selittynee informaatioteknologian nopealla kehityksellä eli sähköisen viestinnän ja tiedonsiirron tehostumisella (Melin 2020).

Etätyön tekemistä Suomessa on mitattu jo muutaman vuosikymmenen ajan esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrein sekä tilastokeskuksen työolotutkimuksin.

Tilastokeskuksen *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018* -julkaisussa (Sutela ym. 2019) on koottu yhteen työelämässä tapahtuneita muutoksia ja siinä käsitellään myös etätyötä. Julkaisun mukaan vuonna 1990 palkansaajista 2 prosenttia teki töitä osittain kotona työnantajan kanssa siitä sovittuaan ja käyttäen tietotekniikkaa, minkä voi tulkita etätyön tekemiseksi. Kuitenkin vasta vuodesta 1997 alkaen työolotutkimuksessa on kysytty erikseen sitä, tekikö vastaaja etätyötä. Etätyön tekijöiden määrät on saatu siis kysymällä suoraan sekä laskemalla niiden osuus, jotka täyttivät etätyön kriteerit osittaisesta kotona työskentelystä, tietoliikenneyhteyksien hyödyntämisestä sekä sopimuksesta etätyöstä työnantajan kanssa. Ennen vuotta 2013 suoraan kysyminen tuotti hieman pienempiä osuuksia kuin edellä mainittu toinen laskemistapa, minkä on ajateltu johtuvan etätyön käsitteen vakiintumattomuudesta. Suoran kysymyksen vastausten perusteella etätyön yleisyys on suomalaisessa työelämässä näyttänyt viime vuosikymmenien aikana seuraavanlaiselta: vuonna 1997 etätyötä kertoi tekevänsä neljä prosenttia, vuonna 2003 kuusi prosenttia ja vuonna 2008 yhdeksän prosenttia. Näiden lukujen perusteella etätyön yleistyminen näyttää maltilliselta, mutta viimeisen kymmenen vuoden aikana kasvu on ollut harppausmaisempaa. Vuonna 2013 etätyötä tekevien osuus oli jo 16 prosenttia ja vuonna 2018 osuus oli 28 prosenttia. (Sutela ym. 2019, 251–254.) Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan suomalaispalkansaajista säännöllisesti etätyötä teki vajaa neljännes ja satunnaisesti 14 prosenttia. Tällöin enemmistö (63 %) ei ollut tehnyt lainkaan etätyötä viimeisimpien 12 kuukauden aikana. (Keyriläinen 2020, 77.)

Euroopan tilastokeskus Eurostatin mukaan Suomi oli Euroopan kärkimaita etätyön määrää mitatessa jo ennen koronakriisiä. Esimerkiksi Saksa ja Suomen naapurimaa Ruotsi olivat etätyötilastoissa huomattavasti taaempina, mitä voi pitää yllättävänä samankaltaisen elinkeinorakenteen vuoksi. Etelä- ja Itä-Euroopan maat olivat tilastoissa häntäpäässä. Näissä elinkeinorakenne poikkeaa olennaisesti Suomesta ja Pohjois-Euroopasta: suuri osa ihmisistä alueella on työllistynyt alkutuotantoon ja palveluammatteihin. Suomalaiset palkansaajat taas

ovat kansainvälisesti vertaillen korkeasti koulutettuja, mikä vaikuttanee etätyön suhteellisesti suurempaan suosioon. (Kuisma & Souri 2021, 23).

## 2.5 Etätyön ”uusi normaali”?

Tuoreet selvitykset ja tutkimukset etätyötä tekevien palkansaajien määrästä osoittavat, että vuonna 2020 alkunsa saanut koronaviruspandemia on lisännyt etätyötä tekevien määrää huomattavasti. Koronapandemia on ollut maailmanlaajuisesti työelämää radikaalisti muuttava tekijä jo pitkään käynnissä olleen digitalisaatiokehityksen ohella. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound kartoitti verkossa toteutetulla avoimella EQLS-kyselyllä (European Quality of Life Survey) ja EWCS-kyselyllä (European Working Conditions Survey) koronapandemian vaikutuksia EU-maissa. Kyselyllä kartoitettiin muun muassa pandemian vuoksi etätöihin siirtymistä. Tulosten mukaan suomalaiset olivat siirtyneet EU-maiden joukossa eniten etätöihin – suomalaisista lähes 60 prosenttia vastasi siirtyneensä kotiin työskentelemään pandemian seurauksena. (Eurofound 2020a, 1; 5.) Saman Eurofound-kyselyn myöhempien tulosten mukaan Suomi oli yksi niistä EU-jäsenmaista, joissa niin kutsuttu yhdistelmä- eli hybridityö oli suosituin etätyön toteuttamisen malli vuonna 2021 (Eurofound 2020b, 2).

Tilastokeskus toteutti keväällä 2021 *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin* -tiedonkeruun, johon vastasi 1831 henkilöä vastausprosentin ollessa 46,8 (Sutela & Pärnänen 2021, 193). Tiedonkeruun tulosten mukaan etätyötä tekevien osuus palkansaajista oli keväällä 2021 noussut vuoden 2018 kevään 22 prosentista 41 prosenttiin. Etätyötä tekevien osuus siis lähes kaksinkertaistui koronan myötä. Keväällä 2021 etätyötä tekevien lisäksi 8 prosenttia vastaajista kertoi tehneensä etätyötä ainakin jossakin vaiheessa koronapandemiaa, vaikka olikin vastaushetkellä pelkästään lähityössä. Suomalaisista palkansaajista siis noin puolet oli jossain vaiheessa koronapandemiaa tehnyt etätyötä. Tämän muutoksen myötä myös etätyötä tekevien työntekijöiden rakenne muuttui: etätyö ei ollut enää niin voimakkaasti vain korkeasti koulutettujen ja ylempien toimihenkilöiden työnteon muoto, vaan joukossa oli yhä enemmän alempia toimihenkilöitä ja toisen asteen koulutuksen käyneitä. Iän mukaan tarkasteltuna tuli esiin, että etätyön tekijöitä oli vähiten alle 25-vuotiaissa ja yli 55-vuotiaissa, joskin niissäkin kuitenkin yli 40 prosenttia. Korona-aikana etätyö oli yleisintä 25–34-vuotiaiden ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmissä, joissa luvut olivat lähes 60 prosenttia. (Sutela & Pärnänen 2021, 41–44.) Voisi ajatella, että ikäluokissa, joissa etätyötä tehtiin eniten, teknologian käyttö on sujuvaa ja tuttua, kun taas vanhempien työntekijöiden keskuudessa tilanne on ehkä

päinvastainen. Toisaalta teknologian käytön voi olettaa olevan helppoa myös kaikkein nuorimpien keskuudessa, mutta ehkä nämä työntekijät työskentelivät nuorina työntekijöinä töissä, jossa etätyö ei ollut mahdollista. Yhteenvetona voi todeta, että pandemian myötä noin joka viides palkansaaja oli siirtynyt lähityöstään etätyöhön, vajaa viidennes oli lisännyt etätyön osuutta työajastaan ja noin 3 prosenttia jatkoi etätyön tekemistä kuten ennenkin.

Myös työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteuttaman työolobarometrin mukaan etätyön tekeminen lisääntyi huomattavasti koronapandemian myötä. Syksyllä 2020 toteutettuihin puhelinhaastatteluihin vastasi 1647 henkilöä vastausprosentin ollessa 80,4. Tulosten mukaan vuonna 2020 ennen pandemian alkua etätöitä teki säännöllisesti 21 prosenttia ja satunnaisesti 11 prosenttia suomalaisista palkansaajista. Suurin osa palkansaajista, 68 prosenttia, ei ollut tehnyt lainkaan etätöitä ennen koronapandemian alkua vuonna 2020. Työolobarometrissa vuodelta 2020 selvitettiin, kuinka suuri osuus niistä palkansaajista, jotka eivät olleet tehneet etätyötä lainkaan ennen koronaa, alkoi tehdä etätyötä pandemiatilanteen takia. Yhteensä 24 prosenttia näistä olivat alkaneet pandemian seurauksena tehdä etätöitä. Niistä, jotka olivat tehneet etätöitä jo ennen pandemiaa, 86 prosenttia kertoi etätyön lisääntyneen. Tulosten mukaan siis noin puolet suomalaispalkansaajista oli tehnyt etätyötä vuonna 2020.

(Keyriläinen 2021, 78–80.)

Tilastokeskuksen selvityksen (Sutela & Pärnänen 2021, 41–44) mukaan etätyön tekemisen määrissä ei ollut suuria eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Toisaalta digiloikka etätyöhön oli suhteellisesti suurempi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla 54 prosenttia oli aloittanut etätyön vasta pandemian myötä vastaavan osuuden yksityisellä sektorilla ollessa 48 prosenttia. Kummatkin luvut kertovat silti etätyösiirtymän olleen suurta. Sen sijaan julkisen sektorin sisällä, valtion ja kuntien sekä kuntayhtymien välillä ero on suuri: valtion palkansaajista 84 prosenttia teki etätyötä keväällä vastaavan luvun ollessa kuntasektorilla 27 prosenttia. Myös työolobarometrin mukaan (Keyriläinen 2021, 80–81) valtion palkansaajat tekivät yleisimmin etätyötä ja enemmän kuntien työntekijöihin verrattuna. Lisäksi työolobarometrissa havaittiin, että kuntien työntekijöiden tyytyväisyys etätyön sujumiseen oli alhaisempaa kuin valtion työntekijöiden. Valtiosektorilla ja yksityissektorilla kokoaikainen etätyö oli yleisin etätyön toteuttamisen tapa, kun taas kuntasektorilla järjestelyt olivat moninaisempia ja kokoaikaisesti etätyötä tekevien osuus merkittävästi pienempi (Sutela & Pärnänen 2021, 41–44), mikä johtunee työn sisältöjen eroista. Suuri ero etätyön tekemisen määrässä julkisen sektorin sisällä on kiinnostava ja osin ymmärrettäväkin, koska kuntasektorilla tehdään palvelualan työtä valtiosektoria enemmän.

Kuntien työtehtävien toteuttaminen etänä on todennäköisesti vaatinut suurempia muutoksia työtapoihin ja siten koko työkuulttuurin muutosta. Kiinnostavaa on, että Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -selvityksen (Mäkinieni, Hakanen & Kaltiainen 2021) mukaan julkisella sektorilla työskentelevät kertoivat työstä eroamisen aiheidensa lisääntyneen loppuvuoden 2019 ja kesän 2021 välillä, kun taas yksityisellä sektorilla eroa-aikeiden lisääntymistä ei havaittu. Kuntien työntekijöiden tyytymättömyys työn joustamattomuuteen voisi olla yhtenä vaikuttimena eroa-aikeiden lisääntymiselle.

Kovalainen ja muut (2020, 12–13) tutkivat suomalaisten laajamittaista siirtymistä etätöihin koronapandemian aikana kyselyllä, johon vastasi 1518 henkilöä. Tutkijat havaitsivat, että mahdollisuus etätöiden tekemiseen erottelee palkansaajia. Ensimmäinen etätöiden määrissä esiintyvä alueellisia eroja: eniten sitä tehdään pääkaupunkiseudulla, vähiten Pohjois- ja Itä-Suomessa. Osa palkansaajista ei voi työnsä luonteen vuoksi tehdä lainkaan etätöitä. Etätöiden tekeminen on työssäkäyvien keskuudessa yleisempää suuri- kuin pienituloisilla, ja vähiten etätöitä tehtiin ensimmäisen ja toisen asteen koulutuksen käyneiden keskuudessa. Palkansaajan koulutustasolla on ollut selvä yhteys etätöiden tekemisen mahdollisuuksiin myös Kuisman ja Sourin (2021, 23–24) mukaan. Korkeammin koulutetut työskentelevät matalammin koulutettuja useammin tieto- ja asiantuntijatyöissä, joissa on otollisemmat mahdollisuudet myös etätöiden tekemiseen. Eniten etätöitä Suomessa on tehty Helsingin seudulla toimihenkilö- ja esimiesasemissa, usein valtion, kuntien ja järjestöjen palveluksessa. Helteen (2004, 14) mukaan usein myös freelancerit ja pienyrittäjät ovat tehneet paljon etätöitä – etätöiden onkin nähty parhaiten soveltuvan juuri itsenäisiin työtehtäviin.

Myös sukupuolten välillä etätö erottelee. Paikkaan sidottu työ on jokseenkin yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa, mitä selittää esimerkiksi naisvaltaisten alojen työpaikkojen luonne, joka estää tai vaikeuttaa etätöiden tekemistä. (Kovalainen ym. 2021, 12–13.) Esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden, sairaanhoitajien ja opettajien, eli naisvaltaisten ammattien, töissä etätöiden tekemisen on käytännössä nähty olevan vaikeampaa. Työterveyslaitoksen selvityksen (Mäkinieni ym. 2021) mukaan naisvaltaiset alat ovat kärsineet koronapandemian aiheuttamasta digiloikasta miesvaltaisia aloja enemmän. Myös alanvaihtoaikeet ovat lisääntyneet naisten keskuudessa enemmän. Naiset ovat keskimäärin pienempituloisia (Okkonen 2021) ja vaikka korkeammin koulutettuja, silti työmarkkinoilla keskimäärin huonommassa asemassa kuin miehet (Opetushallitus 2021). Karjalainen (2021, 562) tutki etätöiden lisääntymisen sukupuolivaikutuksia ja havaitsi, että työnteke- misen puitteet, sisällöt ja ehdot ovat etätöissä sukupuolittuneet. Etätö koskettaa siis palkansaajia vaihtelevasti

riippuen koulutuksellisesta ja ammatillisesta taustasta. Myös muut tekijät, kuten sukupuoli, erottelevat. On tärkeää huomioida, että siirtymässä etätyöhön kaikki työntekijät eivät ole tasa-arvoisessa asemassa.

Pandemian myötä tapahtuneen digiloikan on nähty muuttaneen suuresti suhtautumista etätyöskentelyyn ja valtaosa etätyötä tehneistä toivoo voivansa tehdä etätyötä osittain myös pandemian jälkeen, ilmenee *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin* -selvityksestä. Suurimman osan toivomuksena on yhdistelmä etä- ja lähityötä, eli niin kutsuttu hybridityö. Vastaajista 67 prosenttia toivoi, että voisi tulevaisuudessa tehdä etätyötä enemmän kuin ennen koronapandemiaa. Neljänneksen toive oli tehdä etätyötä suunnilleen saman verran kuin ennenkin, ja vain alle kymmenes halusi tehdä vähemmän etätyötä kuin ennen pandemiaa. (Sutela & Pärnänen 2021, 51–57.) Suurin osa, 52 prosenttia, myös Kovalaisen ja muiden tutkimukseen (2021, 20) vastanneista haluaisi jatkaa etätyön tekemistä, ja vajaa viidesosa vastanneista ei halua jatkaa etätöissä. Tutkimuksen mukaan etenkin 30–59-vuotiaat, korkeakoulutetut ja suurituloisimmat haluaisivat jatkaa etätöissä. Etätyön voi ajatella lyöneen itsensä läpi – puhe ”uudesta normaalista” luo organisaatioille paineen luoda toimivat puitteet hybridityölle, niin johtamisen kuin teknologiankin muodossa.

## 2.6 Sosiaalityön etätyö

Sosiaalialalla työtä voidaan tehdä osittain etänä. Etätyö on ollut yleistymässä toimistotyötä tekevien asiantuntijoiden keskuudessa. (Työturvallisuuskeskus 2016, 72–73.) Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on peräänkuuluttanut sosiaalityön etätyön nostamista keskusteluun (Pekkarinen 2020). Sosiaalityön etätyötä on tutkittu Suomessa vain vähän. Koronapandemian vauhdittama työelämän ”digiloikka” ulottuu myös sosiaalityöhön. Sosiaalityö oli yksi niistä ammattialoista, jossa etätyöstä on tullut uusi työmuoto työntekijöille, jotka eivät olleet sitä tehneet ennen pandemiaa (Turja, Krutova & Melin 2021, 251). Tätä digiloikkaa on sosiaalityössä tutkittu jonkin verran sekä Suomessa että kansainvälisesti, ja joissain digitalisaatiota käsittelevissä sosiaalityön tutkimuksissa sosiaalityön etätyötä sivutaan. Tuoreissa pandemian vaikutuksia sosiaalityöhön tarkastelevissa tutkimuksissa ja artikkeleissa sosiaalityön etätyö on luonnollisesti noussut esiin voimakkaastikin, mutta varsinaisena tutkimusaiheena se ei ole suomalaisessa tutkimuksessa juurikaan ollut. Sen sijaan kansainvälistä tutkimusta löytyy jonkin verran. Sosiaalityön tieteellisissä julkaisuissa etätyöhön on viitattu myös teksteissä, jotka koskevat pandemian myötä yleistynyttä etänä toteutettavaa asiakastyötä. Etänä toteutettava asiakastyö ei

välttämättä tarkoita, että sosiaalityöntekijä tekisi etätyötä. Sosiaalityöntekijän etätyöpäivänä toteuttamat asiakastapaamiset ovat kuitenkin osin etäyhteyksin toteutettavia, minkä takia esittelen tässä luvussa myös tutkimustuloksia koskien etäkohtaamisia.

Talentia ry (2020) kartoitti koronapandemian vaikutuksia sosiaalipalveluihin ja sosiaalialan työskentelyolosuhteisiin (Ahonen ym. 2020, 7–8). Tutkimuksen avovastauksissa korostui tarve etätyöskentelyn kehittämiseksi. Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Vasson sosiaalisen raportoinnin työkalulla kerätyissä raporteissa (2020, 26–33) etätyö nousi niin ikään vahvasti esiin. Talentian (Ahonen ym. 2020, 16–18) selvityksessä etätyötä sosiaalialan töissä tehneet kokivat etätyön hyvänä mahdollisuutena kohdentaa työaika välttämättömään asiakastyöhön ja monipuolistaa työmenetelmiä. Myös Vasson keräämissä vastauksissa sosiaalityöntekijät pohtivat, että etätyön laajemmalla sallimisella voitaisiin luoda luottamuksen ilmapiiri, joka antaisi mahdollisuuksia asiakastyön kehittymiselle, enemmän aikaa sosiaalityölle ja mahdollisuuden suunnitella joustavasti omaa työtä.

Neljännes Talentian selvitykseen (2020, 17) vastanneista koki, että etätyöskentelyn vaatimat työvälineet sekä ohjeistukset olivat olleet puutteelliset, mikä oli aiheuttanut työntekijöissä kokemuksen unohdetuksi tulemisesta. Myös Vasson raporteissa sosiaalityöntekijät kertoivat kokeneensa, että etätyön tekoon liittyvistä oikeuksista oli suurta epäselvyyttä, ja viestintä liittyen etätyöhön oli ollut epä johdonmukaista, hidasta ja ristiriidassa kansallisiin suosituksiin. Etätyönä tehdyn sosiaalityön valvontaa kuvattiin Vasson raporteissa ”jatkuvaksi seuraamiseksi”, tarkaksi ja vanhanaikaiseksi, minkä koettiin osoittavan epäluottamusta työntekijöitä kohtaan. (Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2020, 26–33.) Talentian selvityksen vastaajat kertoivat myös kokemuksestaan liittyen siihen, ettei työntekijöiden jaksamista etätyössä ollut huomioitu riittävällä tavalla. Vastaajat kertoivat kokeneensa, ettei henkilöstöä ollut kohdeltu etätyössä tasavertaisesti eikä etätyön tarjoamia mahdollisuuksia ollut tunnistettu esihenkilöiden toimesta riittävästi. (mt., 17.) Talentian kyselyn vastausprosentti oli kuitenkin vaatimaton, eikä sen pohjalta voi tehdä kuin varovaisia johtopäätöksiä. Sekä Vasson raportit että Talentian selvitys osoittavat kuitenkin etätyön olevan myös sosiaalityössä erittäin ajankohtainen ja ajatuksia herättävä ilmiö, jonka vaikutuksia tulee arvioida ja jota tulee kehittää.

Harrikari, Romakkaniemi, Tiitinen ja Ovaskainen (2021) tarkastelivat tutkimuksessaan suomalaisten sosiaalityöntekijöiden kokemuksia pandemia-ajasta SWOT-analyysillä. Tutkimuksen aineistona on käytetty 33 sosiaalityöntekijän kirjoittamaa päiväkirjatekstiä

maaliskuusta toukokuuhun 2020. Tutkimuksen mukaan siirtymä etätyöhön aiheutti sosiaalityössä ongelmia, jotka tutkijat luokittelivat SWOT-analyysissä heikkouksiksi (*weaknesses*). Vastaajat kertoivat, että sosiaalityön johtajien asenteet etätyöskentelyä kohtaan olivat epäsuotuisia eikä työympäristö tukenut etätyötä. Osittain etätyö oli ollut kiellettyä. Vastaajien mukaan etätyöhön tarvittavat laitteet puuttuivat tai työntekijän piti taistella saadakseen tarvittavat laitteet käyttöönsä. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöillä ei ollut käytössään organisatorisia ohjeita etätyöhön liittyen, minkä vuoksi työntekijöiden tuli luottaa omaan harkintaansa siitä, oliko asiakkaan tapaaminen kasvotusten tarpeen. Kohtaamisten suhteen sosiaalityöntekijät kokivat haasteeksi tunnetyn. Merkittävimmit haasteiksi etäyhteydellä toteutetuissa asiakastapaamisissa koettiin empatian ilmaisu ja tulkintojen tekeminen. Teknisen toimivuuden ja tietosuojan toteutumisen kotona työskennellessä koettiin myös asettavan tiettyjä rajaehjoja tunnetyölle ja siten myös kohtaamiselle. (Harrikari ym. 2021, 1652–1654.) Myös Mishna ja muut (2020, 489) toivat esiin etätyön tietoturvaan liittyviä kysymyksiä: asiakkaan yksityisyyden suojaa voi olla vaikeampaa suojata, jos sosiaalityöntekijän työpiste sijaitsee kotona.

Harrikarin ja muiden tutkimukseen (2021) osallistuneet raportoivat myös lisääntyneistä jännitteistä työyhteisössä. Etätyön koettiin jakavan sosiaalityöntekijät ”leireihin”, jotka tutkijat hahmottelivat eri ryhmiin seuraavasti: työyhteisössä olivat ne, jotka pystyivät siirtymään etätyöskentelyyn sekä ne, jotka eivät pystyneet. Toiseksi yhteisöistä voitiin tunnistaa ne, jotka aktiivisesti yrittivät ratkaista esiin nousseita ongelmia ja ne, jotka odottivat johdolta ohjeistuksia. Kolmanneksi ryhmiksi muodostuivat ne, jotka pyrkivät löytämään uusia muotoja asiakaskohtaamisille sekä ne, jotka suhtautuivat skeptisesti tai kokonaan vastustivat asiakaskohtaamisten toteuttamista etänä. Nämä eriävät ja vastakkaisetkin asenteet työmenetelmien muutoksia ja asiakastapaamisten toteuttamistapoja kohtaan loivat työyhteisöihin jännitteitä ja herättivät epäoikeudenmukaisuuden tunteita. Nämä jännitteet johtivat paikoin työtovereiden työetiikan kyseenalaistamiseen. (Harrikari ym. 2021, 1652–1654.)

Miten sitten perustella sitä, että digitalisaatiota tulisi hyödyntää sosiaalityössä enemmän? Vaikkei teknologian mahdollisuuksia ole nykysosiaalityössä täysimittaisesti hyödynnetty, on sen jo nyt nähty tuovan auttamistyöhön paljon mahdollisuuksia. Hyviä kokemuksia on siis olemassa. Pelastakaa Lapset ry:n digisosaalityön hankkeessa on tuotu esiin virtuaalisen kohtaamisen luontevuutta erityisesti nuoremmille sukupolville (Pelastakaa Lapset ry 2018). Digitalisaation hyödyt sosiaalityössä liittyvät saavutettavuuden paranemiseen,

palveluvalikoiman täydentymiseen sekä asiakkaiden osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksienkin kohentumiseen. Etenkin nuorten asiakkaiden auttamisessa verkkovälitteisyyden on nähty tuovan huomattavia etuja, jotka liittyvät tavoitettavuuteen ja vaikeista teemoista käytävän keskustelun helpottumiseen. Ylösen mukaan verkossa tehtävä sosiaalityö vaatii onnistuakseen rohkeaa kokeilua. (Ylönen 2018, 104; 125–126.)

Moniammatillinen arviointi ja yhteistyö on esimerkki digitaalisten käytäntöjen hyödyntämismahdollisuudesta, kun virtuaalisesti on helpompi koota ammattilaisia yhteen. Digitalisaatio mahdollistaa sosiaalityön asiakastyöhön myös ajankäytöllisesti tehokkaampia ratkaisuja, kun esimerkiksi siirtymiin ei tarvitse käyttää työaikaa ja säästyneen ajan voi hyödyntää.

Frangen, Bärlund ja Muukka (2017) kirjoittavat artikkelissaan HYKS Psykiatrialla käytettävästä videovälitteisistä etätapaamisista sosiaalityössä. Kirjoittajien mukaan tapaamiset eroavat vain vähän kasvokkaisista tapaamisista ja soveltuvat yksilötapaamisiin, omaisten ja verkoston kanssa työskentelyyn sekä työnhjauksiin ja konsultaatiotapaamisiin. Hyödyiksi kirjoittajat mainitsevat maksuttomuuden, vaivattomuuden ja käyttömahdollisuudet. Sosiaalityöntekijöille suunnatulla kyselyllä selvitettiin kokemuksia etätapaamisista. Etätapaamiset oli koettu sopiviksi useimmille asiakkaille, kuitenkin yksilöllisten tekijöiden mukaan. Etenkin silloin, kun asiakkaan oli vaihtelevista syistä vaikeaa päästä kasvokkaiseen tapaamiseen, etätapaamisen mahdollisuutta pidettiin hyvänä asiana. Etäyhteyttä sosiaalityöntekijät olivat kuvanneet asiakaslähtöiseksi, sillä kontaktiin pääsy, yhteydenpito ja sosiaalityöntekijän tavoittaminen oli helpompaa kuin perinteisillä tavoilla eli puhelimitse ja varatulla kasvokkaisella tapaamisajalla. Etätapaamisten aikaansaama ajan ja rahan säästyminen koettiin hyötynä. Parhaimmillaan etätapaamisen koettiin voivan tukea asiakkaan toimintakykyä ja omatoimisuutta. Myös viranomaisyhteistyön koettiin helpottuvan. Sosiaalityöntekijät nostivat esiin, että etäyhteys on erityisen toimiva seurantayhteytenä, mutta kun videovälitteisyydestä kertyy kokemusta, voi tapaamisilla tehdä tilannearvioita ja suunnitelmia. Videoyhteyden mainittiin sopivan työntekoon etätyöpäivänä. Asiakkaiden puutteelliset atk-aidot ja -välineet sekä riittämättömät varat hankkia niitä nähtiin hidasteena etätapaamisten käyttöönotolle. Hidasteeksi koettiin myös teknologian herättämä epäluuloisuus ja sen toimimattomuuden herättämä stressi. Näillä taas nähtiin mahdollinen yhteys kohtaamisen onnistumisen tasoon. (Frangen, Bärlund & Muukka 2017, 54–70.)

Sosiaalityössä kuntaorganisaation asiakastyössä työtehtävistä osa on rutiininomaisia, kuten esimerkiksi ajanvaraukset asiakas- ja verkostotapaamisiin ja monet dokumentointiin liittyvät



tehtävät, kuten päätöstekstien laatiminen ja lomakepohjien täyttäminen. Aiemmin kuvasin rutiininomaisten työtehtävien automatisoitumiskehitystä. Myös sosiaalityössä tekoälyllä voidaan tulevaisuudessa korvata osa työtehtävistä: sosiaali- ja terveysministeriö toteutti osana *Hyvinvoinnin tekoäly ja robotiikka* -ohjelmaa selvityksen, jonka tarkoituksena oli kartoittaa niin kutsutun keskustelevan tekoälyn mahdollisuuksia sosiaali- ja terveydenhuollossa. Keskusteleva tekoäly tarkoittaa ihmisen ja koneen välistä vuorovaikutusta, joka on mahdollista massadatasta koneelle luodun ymmärryskyvyn avulla. Tekoälyn ja asiakkaan käymän keskustelun avulla voidaan automatisoida esimerkiksi sosiaalihuollon arviointiprosesseja ja näin nopeuttaa asiakkaan pääsyä oikean palvelun piiriin (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020), mikä sekin osaltaan parantaisi saavutettavuutta ja tukisi asiakkaiden valtaistumista sekä osallisuutta – siis sosiaalityön keskeisiä päämääriä.

Aaslund (2021) kirjoittaa pandemian myötä sosiaalityössä tapahtuneesta siirtymästä kasvokkaisista tapaamisista etätapaamisiin ja toteaa tällä olleen vaikutusta marginalisoitujen ryhmien osallisuuden paranemiseen (Aaslund 2021, 375–377). Niin ikään Cristofalo (2020) kirjoittaa sosiaalityön etäkohtaamisen olevan joskus sopiva vaihtoehto, mutta korostaa, että asiakkaalla tulisi aina olla mahdollisuus kasvokkaiseen kohtaamiseen eikä tätä saa ohittaa tehokkuushyötyjen tavoittelemisen nimissä. Cristofalon mukaan taloudellisten intressien korostuminen on riski erityisesti yhtiöityvissä yhteiskunnissa. Hän korostaa sosiaalityöntekijöiden valppauden ja vaikuttamisen tarvetta etäkohtaamisten yleistyessä. (Cristofalo 2020, 399–403.) Myös Aaslundin (mt., 375) mukaan etätapaamisten haasteena voidaan pitää vuorovaikutuksen ja viestinnän muutosta kohtaamistavan muuttuessa.

### 3 Työhyvinvointi sosiaalityössä

#### 3.1 Työhyvinvoinnin määrittely

Palkkatyö on yhteiskunnan instituutio, joka on läheisesti linkittynyt sosiaalisiin, taloudellisiin ja poliittisiin rakenteisiin. Ihmisille työn merkitys ei liity pelkästään sen tulolottuvuuteen, vaan työ koetaan nykypäivänä keskeisenä osana arkea ja elämää. Työ lukee ihmiset mukaan yhteisöihin ja taas sulkee pois toisista. Osalle työ on itsensä kehittämisen ja jatkuvan oppimisen paikka ja osa saa työstä jopa nautintoa. (Mänttari-van der Kuip 2015, 14.)

Työelämä tutkimuksessa työhyvinvointiin liittyviä keskeisimpiä tavoitteita ovat työelämän laatu ja kestävät työolot. Hyvinvointipolitiikan näkökulmasta ihmisten hyvinvointi on yhteiskunnan keskeinen tavoite. (Hvid, Begholm, Gonäs, Juul, Kamp, Karlsson, Kasvio, Klemsdal, Salomon & Skorstad 2011, 3; 10.) Kansalaisten hyvinvoinnin edistämässä työelämällä on siis merkittävä tehtävä, sillä työelämän hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin, käsite paikantuu laajemman hyvinvoinnin käsitteen alle.

Hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat monisyisiä kokonaisuuksia, joiden ymmärtämisessä keskeistä on huomioida eri tulokulmia kokonaisuutta muodostamassa. Tässä tutkielmassa työhyvinvointi on kattokäsite, joka muodostuu monista ulottuvuuksista. Työhyvinvoinnin käsite on tutkimuksellisesti tuore (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 405) ja laajentunut vuosien aikana pelkästä yksilötasosta työympäristötekijätasoaikin koskevaksi edelleen täsmentyen (Suonsivu 2014, 42). Allardtin (1976, 38–41) kuuluisassa hyvinvoinnin määrittelyssä käsite on kolmiosainen: elintason (having), inhimilliseen yhteisöllisyyteen (loving) ja itsensä toteuttamisen muotoihin (being) liittyvät kolme ulottuvuutta ovat hyvinvoinnin toteutumisen alustoja, joissa vallitsevat materiaaliset, sosiaaliset ja psyykkiset tasot. Myös kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan jakaa materiaaliseen eli fyysiseen sekä psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Niin hyvinvoinnin kuin työhyvinvoinninkin kaikki ulottuvuudet ovat siis toisiinsa vuorovaikutteisesti kietoutuneita. Haapakoski, Kannasoja ja Mänttari-van der Kuip (2014, 345–346) huomauttavat, että työhyvinvoinnin tutkiminen erillään kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista on aina hieman keinotekoisia, koska täysi kokonaisvaltaisuus on tällöin mahdotonta. Samaan aikaan työhyvinvointi voidaan kuitenkin tietoisesti tunnustaa osaksi kokonaisvaltaista hyvinvointia ja siten sitä voidaan antoisasti tutkia erillisenä ilmiönä, kuten olen tässä tutkielmassa tehnyt.

Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016, 6) määrittelevät työhyvinvoinnin tarkoittavan työn mielekkyyttä sellaisessa turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä, joka tukee työntekijän omaa terveyttä ja työuraa. Työhyvinvointiin liittyy yksilön työ- ja henkilökohtainen elämä. Työhyvinvoinnissa on Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016, 169) mukaan kyse yksilön omien voimavarojen sekä ulkoisten vaatimusten välisestä tasapainosta, jossa ammatti-identiteetti, elämä ja työorganisaation tavat kietoutuvat yhteen monisyisesti. Työhyvinvoinnissa yhdistyy siis työntekijän omat vaatimukset ja tavoitteet työlleen, ympäristön odotukset, työn sisältöön liittyvät asiat ja työn ulkopuoliset tekijät. Näiden yhdistelmä muodostaa työhyvinvoinnin tason. Työhyvinvointiin liittyy aina myös vahva yksilötason kokemuksellisuus (Suonsivu 2014, 44). Työhyvinvointia ei myöskään pidä ymmärtää pysyvänä asiintilana, vaan se muuttuu jatkuvasti kuormittavien ja voimavaraistavien työssä kohdattujen tekijöiden tasapainottelemisen myötä (Puttonen ym. 2016, 6). Tämän takia työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työn sisällön tai työpaikan muutokset. Työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa myös työntekijälähtöisesti.

Työhyvinvoinnin taso taas näkyy yksilöiden paneutumisena työhön ja sujuvana yhteistyönä yhteisössä (Suonsivu 2014, 43). Työn tuloksellisuudesta ja laadusta heijastuu siis myös työhyvinvoinnin laatu. Työhyvinvointi ilmenee myös organisaatiotasolla: on todettu, että usein työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat asiat tehostavat myös työn tuloksellisuutta, palveluiden laatua ja hyvinvoivan henkilöstön ajatellaan tehostavan koko organisaation kilpailukykyä, houkuttelevuutta sekä kehitysmuotoisyyttä. (Puttonen ym. 2016, 6.)

Organisaatioiden paine seurata ja reagoida henkilöstön työhyvinvointiin on siis perusteltu. Työhyvinvoinnin tarkastelulla tarkoitetaan usein oikeastaan keskittymistä työpahoinvointiin, joka taas tarkoittaa työhyvinvoinnin puutetta tai sen vastakohtaa. Työpahoinvointi ilmenee psyykkisenä, fyysisenä ja sosiaalisena terveydentilan laskuna erilaisine oireineen (Suonsivu 2014, 13). Työhyvinvointikeskustelu on usein työpahoinvoinnin ilmenemismuotoja erittelevää, jolloin työpahoinvointi näyttäytyy tarkastelussa keskeisempänä kuin työhyvinvointi. Suonsivu (2014, 43) huomauttaakin, että työhyvinvointitutkimus tarvitsisi myönteisiä käsitteitä kuvaamaan erilaisia työhyvinvointikokemuksia. Kinnunen ja Feldt (2005, 13) taas korostavat näkökulmaa, jossa työhyvinvointia ei nähdä pelkästään joidenkin työpahoinvointia aiheuttavien tekijöiden puuttumisena.

Työn kuormittavuuden tasolla tarkoitetaan työolosuhteisiin, työjärjestelyihin, työnsisällöllisiin seikkoihin ja työympäristön kaikkeen vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijään. Suuri kuormittuneisuus on selvästi yhteydessä työhyvinvoinnin eri

ulottuvuuksiin. (Saarinen ym. 2012, 406.) Työn kuormittavuuden korkean tason voi siis ajatella olevan osa työpahoinvointia. Puttonen ja muut (2016, 25) esittelevät raportissaan suomalaisen työhyvinvoinnin tilaa ja erityisiä kehittämiskategorioita tälle. He nostavat esiin työaikojen ja niiden hallinnan, osaamisen kehittämiseen kannustamisen, kiireen hallinnan keinot, henkilöstön osallistamisen muutoksen hallintaan sekä muutosten hallinnan tukemisen. (Puttonen ym. 2016, 25.)

Kinnusen mukaan (2017, 127–128) työn vaatimuksiin ja kuormittaviin tekijöihin tulisi vastata työstä palautumisen prosessiin pyrkien. Palautuminen tarkoittaa työssä syntyneiden psyykkisten ja fyysisten stressioireiden lievittymistä tai poistumista. Palautumisen myötä jonkin oireen, esimerkiksi uupuneisuuden, taso palautuu kuormittumista edeltäneelle tasolle tai lähelle sitä – kyse on elpymisen prosessista. Lähtökohtaisesti palautuminen mahdollistuu, kun työn vaatimukset eivät ole läsnä. Työstä palautuminen työn jälkeen vapaa-ajalla tai työn aikana sitä tauottaen mahdollistaa työntekijälle palautuneemman ja edullisemmän tilanteen työn aloittamiselle ja työtehtäviin suuntautumiselle silloin, kun työntekijä taas palaa työtehtävien pariin. (Kinnunen 2017, 127–147.)

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin parantavat työntekijän elämänhallintaa ja halukkuutta joustaa vastavuoroisesti työnantajan suuntaan sekä lisäävät myös työntekijän sitoutumista työorganisaatioon. Työntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet vähentävät sairauspoissaoloja ja ylläpitävät työkykyä ja terveyttä, kun työn ja muun elämän tasapaino paranee. Työaikojen ennakoimattomuus voi heikentää työstä palautumista. Joustavat mallit työntekoon korostuvat erityisesti, kun työn ulkopuolisessa elämässä on kiireistä. Osatyökykyisillä ja ikääntyvillä taas yksilölliset työaikasuunnitelut edistävät työelämässä pysymistä. (Puttonen ym. 2016, 25.)

Puttonen ja muut (2016, 26) mainitsevat kiireen yhdeksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä työssä. Jos työntekijä kokee pulaa ajasta työssä, kokee hän todennäköisemmin ristiriitaa asettamiensa normien ja etiikan ja omien mahdollisuuksiensa välillä. Saarinen ja muut (2012, 406) mainitsevat ristiriitoja syntyvän myös esimerkiksi silloin, jos taloudelliset resurssit estävät työn suorittamisen työntekijän haluamalla tavalla.

Koska työhyvinvointiin vaikuttaa yksilöllinen kokemus kuormittavista tekijöistä ja näiden aiheuttamista oireista, työntekijän osallistaminen oman työnsä kehittämiseen on tärkeää. Osallistaminen on osa työyhteisön vuorovaikutusta ja hyvää johtamista. Henkilöstön vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien edistäminen on lisäksi keino vastata alati

muuttuvan työelämän uudenslaisiin haasteisiin. (Puttonen ym. 2016, 28.) Työhyvinvointi on siis ikään kuin asioiden lopputulema, johon päästään monien tekijöiden summana (Suonsivu 2014, 42–43).

### **3.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – taustavaikuttimet ja seuraukset**

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on eri näkökulmista selvitetty suomalaisessa tutkimuksessa 1900-luvun lopulta lähtien (ks. esim. Elovainio & Lindström 1993; Törrönen 1983; Viinamäki 1997). Vahvemmakeksi, laajasti tutkituksi, tutkimuksenkohteeksi se on noussut 2000-luvulla. Suurimmaksi osaksi tutkimus liittyy työhyvinvoinnin psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen, mikä onkin luonnollista, koska fyysisellä ulottuvuudella on sosiaalityön työnkuvassa vähemmän merkitystä. Toisaalta työhyvinvoinnin perustana voi ajatella olevan juuri fyysisen hyvinvoinnin (Ojala & Ahonen 2005, 29), tai ainakin se on näkyvin osa työhyvinvointia (Virolainen 2012, 17). Sosiaalityön työoloihin liittyviä tutkimuksia on tehty osana kehittämishankkeita, ammattijärjestöjen toimesta, pitkittäistutkimuksina sekä erillisinä tutkimushankkeina ja tutkimuskatsauksina ja joissain kunta-alan henkilöstöä käsittelevissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijät ovat olleet mukana ammattiryhmänä tai verrattain pienenä osana koko sosiaalialaa (Saarinen ym. 2012, 403). Keskityn tässä luvussa erityisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin Suomessa, mutta esittelen lisäksi kansainvälistä ja pohjoismaista tutkimustietoa.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin ymmärtämiseksi tulee käsittää laajempi toimintaympäristö, jonka puitteissa kyseistä työtä tehdään sekä ymmärtää siinä tapahtuneet muutokset taustavaikuttimina. Olen käsitellyt tutkielmani luvussa 2 digitalisaation aiheuttamia työnteon tapojen muutoksia yleisesti yhteiskunnassa ja erityisesti sosiaalityössä. Nämä luovat haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiselle ja kehittämiselle, kun organisaatioilta vaaditaan kykyä jatkuvaan muutokseen (Suonsivu 2014, 10–11). Myös suomalaisessa yhteiskunnassa tehdyt poliittiset päätökset, jotka liittyvät hyvinvointivaltion kattavuuteen, heijastuvat sosiaalityöhön. Nämä institutionaaliset muutokset neuvottelevat sosiaalityölle tehtävää ja asemaa. Esimerkiksi työttömyyden lisääntyminen lisää viimesijaisen toimeentuloturvan tarvetta ja lapsiperheköyhyyttä aiheuttavat toimet taas lastensuojelun tarvetta.

Myös sosiaalityön työntekijäresursseihin liittyvien päätösten voi ajatella kielivän hyvinvointivaltion kattavuuden tilaa. Sosiaalityön ammattialaa onkin leimannut jo pitkään pula pätevistä työntekijöistä, mitä on yritetty ratkaista palkkaamalla sijaisuuksiin epäpäteviä

opiskelijoita. Tilanne on vakava, sillä toimintatyyli luo vähäistä jatkuvuutta ja siten epävarmuutta. (Saarinen ym. 2012, 413.) Lisäksi pätevien työntekijöiden vähäisyys pakottaa kelpoisia työntekijöitä kantamaan viime kädessä suuremman vastuun. Epäpätevä työntekijä ei voi esimerkiksi vahvistaa kaikkia sosiaalityön päätöksiä. Tämä muodostaa alan työhyvinvointiin liittyvän kehämäisen ongelman. Sosiaalityötä leimaa myös vaihtuvuus, jota onkin käsitelty viime vuosina monissa tutkimuksissa ja selvityksissä (ks. esim. Kananoja & Ruuskanen 2018; Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019; Landgrén & Pesonen 2017; Paulin 2017; Wilén 2018). Tham (2007) on tutkinut ruotsalaisten sosiaalityöntekijöiden työpaikanvaihtoalttiutta ja todennut, että noin puolet ruotsalaisista sosiaalityöntekijöistä lastensuojelussa oli vakavasti harkinnut vaihtavansa työpaikkaa, mikä Thamin mukaan osoitti, että sosiaalityöntekijät olivat tyytymättömiä työnsä olosuhteisiin. Myös Suomessa julkisen sektorin sosiaalityöntekijöistä noin puolet harkitsi työnantajan vaihtoa (Työterveyslaitos 2020). Vastavalmistuneista sosiaalityöntekijöistä viidesosa oli Landgrénin ja Pesosen (2017, 32) mukaan miettinyt työpaikan tai alan vaihtoa. Tyytymättömyyden tunnetta työssä lisää myös sosiaalityön vähäiseksi koettu arvostus ja kielteinen julkisuuskuva (Karvinen-Niinikoski, Salonen, Meltti, Yliruka, Tapola-Haapala & Björkenheim 2005, 4; Meltti & Kara 2009, 25; Yliruka, Karvinen-Niinikoski & Koivisto 2009, 13). On kiistatonta, että vaihtuvuus ja alanvaihtohalukkuus kielivät sosiaalityön alan työhyvinvointiongelmista.

Sosiaalityöntekijöille työ on usein pelkkää tulonlähdettä merkityksellisempi asia. Vaikka myös sosiaalityöntekijät tekevät työtä pitääkseen yllä omaa hyvinvointiaan, heidän työnsä on erityislaatuista hyvinvointityötä, koska työn päämäärä liittyy myös muiden ihmisten, asiakkaiden, hyvinvoinnin ylläpitoon ja paranemiseen. Erityisesti kuntaorganisaation sosiaalityö on jännitteinen auttamisprofessio, johon liittyy niin asiakkaiden, organisaation kuin yhteiskunnankin asettamia odotuksia niukkojen resurssien puitteissa. Myös media ja laaja yleisö luovat alalle painetta vaikuttaa ja toimia tietyin odotuksin. (Saarinen ym. 2012, 403; Yliruka, Karvinen-Niinikoski & Koivisto 2009, 15.) Edellä mainittujen tekijöiden luovinnassa sekä oman hyvinvoinnin että asiakkaiden hyvinvoinnin saavuttamiseen pyrkiminen samanaikaisesti ei ole helppo tehtävä, minkä takia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi, ja erityisesti työpahoinvointi, onkin ollut niin suosittu tutkimusaihe. (Mänttari-van der Kuip 2015, 14.)

Saarinen ja muut (2012, 407; 413–415) tutkivat pohjoismaisten sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta kyselyaineistolla, joka kerättiin sosiaalityöntekijöiltä Suomessa ja Ruotsissa vuonna 2007 ja Norjassa ja Tanskassa vuonna 2008. Tutkimuksen tulosten mukaan

suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat pohjoismaisista sosiaalityöntekijöistä selvästi kuormittuneimpia, mitä tutkijat selittävät ainakin muita Pohjoismaita suppeammalla suomalaisella hyvinvointivaltiomallilla. Lisäksi tutkijat havaitsivat, että vähän työkokemusta omaavat sosiaalityöntekijät sekä julkisen sektorin sosiaalityöntekijät olivat kaikissa maissa kuormittuneimpia. (Saarinen ym. 2012, 403; 414.) Mänttari-van der Kuip on tutkinut väitöskirjassaan (2015, 74) julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia nyky-yhteiskunnassa, jota hän kuvaa niukkuuden ja tiukan talouden värittämäksi. Julkisen sektorin sosiaalityöhön on vaikuttanut huomattavasti 1990-luvun laman jälkeinen resurssien niukkuus ja koventuneet tehokkuusvaatimukset. Resurssien ja vaatimusten ristiriita altistaa sosiaalityöntekijät kokemaan kuormittuneisuutta työssään. Sosiaalityöntekijän työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin on todettu olevan sitä alhaisempi, mitä useammin tämän oli tehtävä kompromisseja taloudellisten reunaehtojen ja ammatilliseettisten näkemystensä ristiriitaisuuden vuoksi. (Mänttari-van der Kuip 2015, 146; Saarinen ym. 2012, 403.) Myös Lehto-Lundén ja Salovaara (2016, 166) nostavat esiin sosiaalityöntekijöiden työssään kokeman ristiriidan: sosiaalityön ihmiskeskeiset arvot tehokkuutta korostavassa ajassa aiheuttavat tutkijoiden mukaan jännitteen, joka ei kannusta vahvaan ammattieettiseen harkintaan. Koska tätä harkintaa sosiaalityön opinnoissakin painotetaan ja sille koko ammattietiikka perustuu, vähäiset mahdollisuudet siihen ovat omiaan kuormittamaan sosiaalityöntekijöitä.

Kaiken kaikkiaan sosiaalityöhön on todettu liittyvän merkittävän paljon kuormitustekijöitä, jotka liittyvät siis paitsi työn sisältöön, myös työolosuhteisiin, työjärjestelyihin ja vuorovaikutukseen työssä (Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 6–7). Myös Meltin ja Karan (2009, 23) mukaan kiire, työn vaativuus ja näiden lisäämä henkinen kuormittavuus ovat tyypillisiä piirteitä sosiaalityössä. Kiireisen työtahdin lisäksi liian suuret ja alati kasvavat asiakasmäärät ovat sosiaalityössä ominaisia (Salo ym. 2016, 6).

Myös asiakkaiden moniongelmaisuus kuormittaa sosiaalityöntekijöitä. Usein asiakkaiden motivointi ja auttaminen on haastavaa ja vaatii sosiaalityöntekijöiltä moniulotteista ongelmanratkaisua. (Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen & Suomi 2010, 26.) Sosiaalityöntekijät saattavat myös tuntea aivan erityistä vastuuta juuri moniongelmaisista asiakkaista, ja resurssien vähäisyys lisää riittämättömyyden tunnetta. Oletettavasti julkisen sektorin asiakaskunta on moniongelmaisempaa ja asiakkaita on siellä

enemmän, mikä selittäisi julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden korkeampaa kuormittuneisuutta yksityiseen sektoriin verrattuna.

Kun odotukset, vaatimukset ja resurssit kietoutuvat ristiriitaisin tavoin yhteen, voi helposti olettaa, että erityisesti kunnallisessa sosiaalityössä koetaan työpahoinvointia.

Työhyvinvoinnin vaje on siis herkästi läsnä sosiaalityössä, jossa kuormittavat, epävarmat ja muuntuvat työolosuhteet rajoittavat mahdollisuuksia hoitaa työtä eettisesti kestävästi ja luovat näin ristiriitoja. Toisaalta vaativuus ja työn vastuullisuus voi kuormittavuuden lisäksi tuoda työhön mielekkyyttä ja palkitsevuutta (Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen & Salo 2019, 145). Korkeat vaatimukset ja vastuu vaativat työhyvinvoinnin kannalta positiivisena vaikuttimena toimiakseen rinnalleen tunteen työn korkeasta hallittavuudesta. Myös saavutusten tunne työssä voi suojata kuormittumiselta, vaikka työmäärä kasvaisi, sikäli kun työ on hallittavissa. (Meltti & Kara 2009, 23–24.)

Ainakin refleksiivisen työtteen, toimivan viestinnän, työnohjauksen ja toimivan työsuojelun on tutkimuksissa todettu olevan tekijöitä, joilla voidaan vastata työpahoinvointiin (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 170–171). Sosiaalityöntekijöiden osallistuminen organisaation päätöksentekoon ja organisaation korkea luottamustaso on myös yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi työyhteisön työhyvinvointia tukeva vaikutus näyttäytyi työntekijöille selviytymiskeinona. (Meltti & Kara 2009, 24; Salo ym. 2016, 24.) Sosiaalityöntekijöiden heikko työhyvinvointi on suuri haaste organisaatioille, työyhteisöille, työntekijöille ja asiakkaille. Vajavaiset resurssit ja työntekijöiden korkea kuormitustaso mahdollistavat lakisääteisten palvelujen toteuttamisen rajaa hipoen, mutta kehittämistyö tai innovointi jää varmasti vähemmälle, kun työarkea leimaa työpahoinvointi.

### **3.3 Miksi etätyö? Työhyvinvoinnin ja etätöön tutkimus**

Pandemian vuoksi etätöihin jäätin olosuhteiden pakottamina. On huomionarvoista, että kiinnostus ja halu etätöön tekemiseen myös pakottavien olosuhteiden jälkeen on suurta – etätöhalukkuuteen on siten oltava muitakin syitä. Tutkijoiden keskuudessa etätö on saanut huomiota jo ennen pandemiaa, koska sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat laajoja ja ne liittyvät moniin työhyvinvoinnin kokonaisuutta muodostaviin osa-alueisiin: työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, tehokkuuteen, sosiaalisiin suhteisiin sekä työn- ja perheen yhteensovittamiseen ja sitä kautta myös organisaation hyötyihin (esim. Gajendran & Harrison 2007; Kossek, Lautsch & Eaton 2006; Martin & MacDonnel 2012; Richardson & McKenna 2014). Työhyvinvointivaikutukset ovat varmasti osaltaan syy etätöön suosioon.



Etätyön etuina mainitaan usein sen joustavuus ja joustavuuden tuomat hyödyt. Etätyötä tehneiden on havaittu kokeneen lisääntyntä vapauden tunnetta ja autonomiaa. Työtehtävien suorittamiskeinojen hallinnan lisääntymisen myötä työntekijän tunne oman työnsä hallittavuudesta ja itsenäisestä järjestämisestä kasvaa, mikä tukee ja parantaa työhyvinvointia. (Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza & Yong 2013, 11.9; Biron & Van Veldhoven 2016, 2; Pérez ym. 2002, 776.) Kossek ja muut (2006, 362) nostivat artikkelissaan esiin, että mahdollisuus etätyön tekemiseen oli työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta merkittävämpää, kuin pelkästään etätyön tekeminen sinänsä, mikä sekin liittyy tunteeseen vapaudesta, oman työn hallitsemisesta ja itsenäisyydestä. Toisaalta joustavuus ja autonomisuus voivat johtaa liialliseen työntekoon ja kuormittumiseen, jos työntekoa ei etätyössä rajata riittävästi (Pyöriä 2011, 391; Ruohomäki 2020, 24). Etätyössä paikka ei säätele työntekoa, jolloin työstä palautuminen on uhattuna (Kinnunen 2017, 127). Autonomian vastapainoksi työntekijän on etätyössä kyettävä esimerkiksi rajaamaan työpäivän aloitus- ja lopetusajankohdat sekä tauot, jotta palautuminen toteutuu. Toisaalta samanlainen vaatimus liittyy itsenäisiin työtehtäviin lähityöissäkin, mutta etätyössä vaatimuksen voi ajatella korostuneen.

Etätyön joustavuuden on todettu lisäävän työntekijän tuottavuutta, sillä se kohentaa työntekijän motivaatiota suorittaa työ hyvin (Pérez ym. 2002, 776). Ruohomäen (2020, 24) mukaan etätyössä työntekijät kokevat usein saavansa enemmän aikaa ja olevansa tyytyväisempiä työn laatuun. Tunne aikaansaamisesta on yhteydessä työmotivaatioon ja siten työhyvinvointiin (Vilkman 2016, 17). Tuottavuushyötyjen lisäksi etätyö mahdollistaa organisaatioille säästöjä toimitustilakuluissa ja ratkaisuja tilarajoitteiden pulmiin. Organisaatiot hyötyvät etätyöstä myös rekrytoinneissa: mahdollisuus etätyöhön voi houkutelaa työntekijöitä ja vähentää vaihtuvuutta. (Pérez ym. 2002, 776; Ruohomäki 2020, 24; Vilkman 2016, 16; Vuorijärvi, Raappana, Kinnunen ja Kostamo-Pääkkö 2018.) Pyöriä (2011, 394) huomauttaa, että etätyö voi olla oiva keino luoda organisaatiolle kilpailuetua sekä modernia ja positiivista yrityskuvaa, koska se paitsi murtaa käsitystä isoista organisaatioista jähmeinä yksikköinä, myös tukee työntekijöiden pysyvyyttä, uusien työntekijöiden saatavuutta ja osoittaa, että organisaatiossa huomioidaan kestävä kehitys. Etätyössä työmatkojen poistuminen saa aikaan ympäristöhyötyjä (Kovalainen ym. 2021, 5).

Etätyössä työntekijä käyttää siis myös vähemmän aikaansa työmatkoihin, mikä lisää tavallisesti kotonaolon aikaa parantaen työelämän ja kodin välistä tasapainoa (Tavares 2017, 32). Ruohomäen (2020, 24) sekä Kossekin ja muiden (2006, 363) mukaan työelämän ja muun elämän välisen tasapainon parantuminen on yksi etätyön suurimmista hyödyistä. Etätyötä

voidaan pitää tärkeänä keinona erityisesti henkilöille, joilla on samanaikaisesti kuormittavia vaatimuksia sekä työn että perheen suunnalta (Kossek ym. 2006, 363). Toisaalta tämä voi aiheuttaa myös työelämän ja kodin välisen rajan hämärtymistä ja siten aiheuttaa konflikteja, jos työ ja vapaa-aika sekoittuvat (Ruohomäki 2020, 24; Tavares 2017, 32). Rajojen hämartyminen on ymmärrettävää, koska koti on samaan aikaan sekä vapaa-ajan että työnteon ympäristö. Yksilölliset elämäntilanteet vaikuttavat etätyön tekemisen sopivuuteen. Joillekin se voi olla perheystävällinen järjestely, toisille perheenjäsenten kotonaolo voi tehdä etätyön teon mahdottomaksi. (Pyöriä 2011, 391.) Tässäkin suhteessa vaikuttaisi siltä, että etätyötä tekevän riittävä kyky muodostaa työnteolle rajat edesauttaa positiivisten vaikutusten saavuttamista. Pyöriän (2011, 392) mukaan yksilöllisten tarpeiden huomiointi onkin avainasemassa etätyön onnistumisessa.

Etätyössä ollessa on mahdollista, että työyhteisössä tapaamiset ja yhteydenpito kollegoiden ja johtajien välillä vähenee, mikä voi aiheuttaa sosiaalisissa suhteissa köyhtymistä. Pyöriän (2011, 392) mukaan ilmiö on etätyön suurin haaste ja fyysinen erillisyys voi altistaa yksinäisyydelle ja työyhteisöstä syrjäytymiselle, mikä voidaan kokea myös urakehityksen kannalta merkittävänä haittana. Etätyössä virtuaaliset tapaamiset kollegoiden kanssa voivat olla keino vahvistaa sosiaalisia suhteita (Offstein ym. 2010, 35). Windeler, Chudoba ja Sundrup (2017) puolestaan nostavat keskusteluun etätyön mahdollisuuden ”sosiaalisen kuormituksen” lievittäjänä: vaikka vuorovaikutus työyhteisössä toisaalta tukee työntekijän hyvinvointia tuottamalla mielihyvää ja tunteita yhteenkuuluvuudesta, se myös kuluttaa työntekijöiden resursseja. Tutkijat havaitsivat, että erityisesti yksi tai kaksi etätyöpäivää viikossa toimi virkistävänä ”taukona” työpaikan ihmissuhteista ja saattoi auttaa palautumaan runsaasta vuorovaikutuksesta työyhteisössä. Keskeistä oli, että tämä palautuminen mahdollistui silti samalla töitä tehden. (Windeler ym. 2017, 989.)

Etätyön yleistymisen myötä myös työn organisoinnilta ja johtamiselta vaaditaan uudenlaisia asioita. Vilkmán (2016, 25–27) mainitsee etäjohtamisen kulmakiviksi luottamuksen, arvostuksen, avoimuuden, toimivat säännöt ja yhteisöllisyyden. Yksi suurimmista etätyöhön liittyvistä haasteista on epäluottamus, mikä näkyy johdon negatiivisena suhtautumisena ilmiöön. Negatiivinen suhtautuminen pohjautuu pelkoajatukseen siitä, tekevätkö työntekijät työnsä etätyöpäivänä, kun työnteon valvominen ei onnistu yhtä hyvin kuin työnantajan tiloissa. Vilkmán huomauttaa, että erityisesti asiantuntijatyössä työn tekemisen toteutumisen valvominen on vaikeaa toimistoympäristössäkkin. Pyöriän (2011, 391) mukaan etätyön lisääminen vaatii organisaatioiden johdolta reagoimista muutosvastarintaan, jota etätyön

lisääntyminen herättää. Konkreettisesti reagointi näkyisi kontrolloinnin ja valvonnan vähentämisenä ja sen sijaan työntekijöiden suorituskyvyn ja tuotoksien arvioimisena ja tukemisena. Työntekijöiden kokemus luottamuksesta etätyössä loisi tunteen siitä, että työ itsessään on merkittävämpää kuin työnantajan tiloissa työpaikalla vietetty aika. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden kokemus siitä, että etätyössä heihin luotetaan, luo luottamusta laajemmin organisaatioon ja johtoportaisiin, mistä syntyy positiivinen kehä ja parempaa sitoutuneisuutta ja siten tehokkuutta.

## 4 Menetelmät ja aineisto

Tässä luvussa käsittelen tutkimukseni käytännön toteutusta ja tutkimuksen paikantumista laadullisen tutkimuksen menetelmiin. Alaluvussa 4.1 esitän tutkielman keskeisen tutkimustehtävän ja tutkimuskysymykset. Alaluvussa 4.2 kerron haastatteluin hankkimastani aineistosta ja sen hankintaprosessista. Kerron alaluvussa 4.3 aineiston analysoimiseksi käyttämästäni menetelmästä ja perustelen metodologisia valintojani, minkä jälkeen avaan aineiston analyysin tekemisen prosessia. Viimeisessä alaluvussa 4.4 reflektoin tutkimuseettisiä asioita, joita nousi esiin tutkimusprosessin aikana.

### 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on etätyön tekemisestä erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen keskeisenä rakenteellisenä tausta-ajatuksena on antaa ääni sosiaalityöntekijöiden ajatuksille ja kokemuksille heidän työhyvinvoinnistaan ajankohtaisen ja paljon puhututtaneen etätyöskentelyn aikana. Haluan tutkimuksellani ja erityisesti toiseen tutkimuskysymykseen vastaamalla tuoda esiin elementtejä, joilla tukea etätyön käyttöä ja omaksumista sosiaalityöhön koronapandemian jälkeenkin, osana sosiaalityön digitalisaatiota ja työn muutosta. Tutkimuskysymykseni muodostuivat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin ja sosiaalityön etätyön yhdistämisestä.

Tutkimuskysymykset tässä tutkielmassa ovat:

Millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on työhyvinvoinnista etätyön kontekstissa ja mitä merkityksiä etätyökokemuksille annetaan?

Millaisin keinoin etätyöllä olisi mahdollista tukea sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?

### 4.2 Haastattelut tutkimuksen aineistona

Tutkielmani aineisto koostuu viidestä yksilöhaastattelusta. Aineisto on kerätty eteläisessä Suomessa sijaitsevan suurehkon kuntaorganisaation aikuissosiaalityön yksikössä asiakastyötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä haastatteleamalla. Kyseisessä yksikössä etätyö työmenetelmänä oli otettu käyttöön koronapandemian vuoksi vuonna 2020. Tätä aiemmin etätyön tekeminen oli kyseisessä yksikössä ollut vähäistä, mikä tarkoitti ohjeistusta, jonka mukaan etätyön tekeminen oli sallittua vain erityisestä syystä maksimissaan kerran kuukaudessa.

Aineistoksi hankkimani haastattelut olivat kasvokkain ja etäyhteyksin toteutettuja puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja, joissa noudatin teemahaastattelun ideaa.

Puolistrukturoituun teemahaastatteluun kuuluu se, että tutkija on valinnut tietyt toivomansa teemat etukäteen, minkä lisäksi itse haastattelutilanteessa voi ilmetä myös uusia käsiteltäviä näkökulmia ja aiheita. Ideana on, että haastattelukysymysten järjestys elää haastattelun aikana ja teemat ovat riittävän väljiä, jotta vastaan omille merkityksenannoille ja käsityksille jää tilaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48; Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11–12.)

Hyvää tieteelliseen käytäntöön kuuluu olennaisesti tarvittavien tutkimuslupien hankkiminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Ennen haastattelukutsujen lähettämistä hain tutkimuskohteeksi valikoituneen kaupungin tutkimuslupamenettelyn mukaisesti tutkimuslupaa, joka minulle myönnettiin joulukuussa 2021. Tutkimusluvan myöntäminen edellytti ensin yhteydenottoa haastattelumahdollisuuksien tiedustelemiseksi, minkä jälkeen täytin tutkimuslupalomakkeen ja vaitiolositoumuslomakkeen ja toimitin ne yhdessä tutkimussuunnitelmani kanssa asiasta vastaavalle taholle.

Loppuvuonna 2021 osana tutkimussuunnitelmaprosessiani laadin haastattelurungon, joka piti sisällään sekä yksityiskohtaisia että laveampia kysymyksiä, jotka suunnittelin keskustelujen mukaan muokattaviksi. Laadin haastattelukysymyksiä tutkimuskysymysteni perusteella. Karsin vaikeasti ymmärrettäviä kysymyksiä ja ikään kuin testasin kysymyksiä yrittämällä asettua haastateltavan asemaan. Etukäteen laatimillani haastattelukysymyksillä halusin tukea haastattelun sujuvaa etenemistä ja varmistaa, että keskustelu kulkee oikeissa aiheissa. Oma kokemattomuuteni haastattelijana toki vaikutti myös siihen, että koin valmisteltujen kysymysten tehtävän tärkeäksi. Haastattelukysymysten järjestys vaihteli paljonkin kussakin haastattelussa ja jotkin kysymykset jäivät kysymättä haastateltavan vastatessa asiaan toisen kysymyksen vastauksessa. Jokaisessa haastattelussa muodostui myös uusia kysymyksiä, jotka nousivat mieleeni käydyn keskustelun pohjalta. Haastattelukysymykset jaoin karkeasti kolmeen erilliseen temaattiseen osa-alueeseen: ensimmäinen käsitteli etätyötä yleisesti, toinen etätyötä ja työhyvinvointikokemuksia ja kolmas kattoi yhteiskunnallisia, sosiaalityön etätyön teemaan liittyviä kysymyksiä (Liite 3). Keskeisistä, työhyvinvointia käsittelevää teemaosiota, painotin haastattelutilanteissa.

Laadin loppuvuonna 2021 kutsukirjeen (Liite 1) tutkimukseen kutsuttaville haastateltaville osana tutkimussuunnitelmaani. Kutsussa kerroin itsestäni ja tutkielmani tarkoituksesta sekä haastattelujen käytännön toteutuksesta. Pyysin kiinnostuneilta yhteydenottoa kirjeen loppuun

kirjaamiini yhteystietoihini. Haastateltavien henkilöiden valintakriteerejä olivat sosiaalityöntekijänä toimiminen sekä se, että haastateltavalla oli kokemusta etätyön tekemisestä nimenomaan sosiaalityöntekijänä. En edellyttänyt haastateltavilta sitä, että he olisivat juuri haastattelujen järjestämisen aikoihin tehneet esimerkiksi tietyn määrän etätyötä. Kriteeriksi riitti, että haastateltavalla ylipäänsä on kokemusta sosiaalityön etätyöstä. Lähetin haastattelukutsun yhteensä seitsemälletoista henkilölle sähköpostitse. Nämä 17 henkilöä työskentelivät aikuissosiaalityön yksikössä. Osa henkilöistä, joille toimitin kutsun haastatteluun, ei ottanut yhteyttä lainkaan. Sain kuitenkin sovittua ja toteutettua haastattelut kaikkien yhteyttä ottaneiden viiden henkilön kanssa. Haastateltavat olivat kaikki naisoletettuja. Haastateltavien työhistoria vaihteli hieman: osalle haastateltavista nykyinen sosiaalityöntekijän työ oli ensimmäinen laatuaan, osalle ei. Kaikki haastateltavat olivat toimineet sosiaalityöntekijänä yli vuoden ajan. Haastateltavien sosiaalityöntekijöiden työvuosien määrä vaihteli noin kahdesta vuodesta hieman yli kymmeneen vuoteen.

Sovin haastateltavien kanssa henkilökohtaisesti sopivat ajankohdat haastatteluille. Kunnioitin haastateltavien mahdollista toivetta toteuttaa haastattelut etäyhteyksin koronapandemiatilanteen vuoksi. Kasvokkain tapahtuneissa haastatteluissa noudatimme terveysturvallisia periaatteita, kuten turvavälit ja suojamaskin käyttö. Toteutin kaikki haastattelut tammikuussa 2022. Haastattelujen kesto vaihteli noin 40–120 minuutin välillä. Tilanteet toteutettiin rauhallisissa paikoissa, joissa paikalla oli aina vain minä tutkijana ja haastateltava, ilman häiriötekijöitä. Etähaastatteluiden kohdalla varmistettiin, että kummallakin oli tahoillaan häiriötön hetki ja tila käytössään. Pohdin myös mahdollisia julkisia paikkoja, esimerkiksi rauhallisia kahviloita, haastattelujen toteuttamispaikaksi. Kuitenkin ensinnäkin koronatilanteen vuoksi tämä olisi ollut kyseenalaista, ja toiseksi halusin varmistua tilanteen häiriöttömyydestä. Tavoitteeni oli luoda haastattelutilanteista mahdollisimman rentoja, mutta luottamuksellisia ja asiallisia. Jokainen haastattelutilanne sujui ongelmitta. Haastattelutilanteet alkoivat rennolla jutustelulla, minkä jälkeen kerroin haastateltaville itsestäni ja tutkimuksestani. Kävin aluksi läpi tutkimuseettisiä asioita ja allekirjoitimme suostumuslomakkeet tutkimukseen osallistumisesta (Liite 2). Etätapaamisissa allekirjoitukset oli hoidettu etukäteen skannatuille lomakkeille, mikä toteutui ongelmitta. Tarjosin haastateltaville mahdollisuuden kysyä tutkimukseen liittyviä kysymyksiä. Painotin ennen varsinaista haastattelun alkua, että tutkimus on mahdollista keskeyttää. Kukaan haastateltavista ei perunut antamaansa suostumusta osallistua tutkimukseen haastattelun aikana tai jälkikäteenkään. Varmistin aina, että haastateltavat olivat tietoisia

haastattelutilanteen nauhoittamisesta puhelimeeni. Puhelimeeni tallensin nauhoitteet suojattuun kansioon ja poistin ne siirrettyäni ne tietokoneelleni. Nauhoitukset tallensin yliopiston tietoturvalliseen Seafire-palveluun salasanan taakse.

Koin kaikki haastattelutilanteet onnistuneiksi. Tunsin, että haastattelut olivat mahdollisuus jakaa kokemuksia ja ajatuksia kiinnostavasta ajankohtaisesta ilmiöstä. Jokaisesta haastattelusta välittyi se, että haastateltava oli pohtinut aihetta ehkä tutkimukseen valmistautuakseen, ehkä sen ajankohtaisuuden takia muutenkin. Alkujännitys poistui jokaisessa tilanteessa mielestäni nopeasti ja keskustelu sujui luontevasti. Haastateltavat kertoivat ajatuksistaan ja kokemuksistaan innokkaasti, mikä näkyi pitkinä puheenvuoroina, aiheajauksen ylittämisinä ja suorina toteamuksina siitä, että haastattelu oli kiinnostava ja aiheesta olisi voinut jatkaa keskustelua useita tunteja. Osassa haastatteluja keskustelu aiheesta jatkui hetken vielä nauhoittamisen päättymisenkin jälkeen. Haastattelutilanteet päättyivät molemminpuolisiin kiitoksiin. Osoitin kiitokseni vielä erikseen antamalla haastateltaville suklaalevyn, mikä tulkintani mukaan ilahdutti.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Äänimuotoiseksi tallennetun aineistomassan litterointi tekstimuotoiseksi helpottaa tutkijan lähestymistä aineistoon, koska tekstimuotoista aineistoa on helpompi työstää ja hallita (Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 13). Litteroin haastattelut kokonaan lukuun ottamatta kohtia, joista haastateltavan tunnistettavuus olisi ollut vaikeasti häivyttävissä. Tällaisia vaikeasti häivyttäviä kohtia olivat suorat ja epäsuorat tunnistetiedot, kuten esimerkiksi haastateltavan nimi, tämän kodin tarkkan sijainnin maininta tai perheenjäsenen tai läheisen nimi. (Kuula & Tiitinen 2010, 452.) Litteroitua tutkimuskäyttöön hyödynnettävää aineistoa oli tekstimuodossa yhteensä 96 sivua. Koska tutkielmassani olen kiinnostunut haastateltavien tuottamasta asiasisällöstä ja temaattisista sisällöistä enkä esimerkiksi puheen tuottamisen tavoista tai keskustelun rakenteesta, päätin, ettei yksityiskohtainen litterointi ole tarpeen. Lisäksi käytetyistä sitaateista poistin puhekielelle tyypilliset täytesanat, kuten ”niinku” tai ”silleen”, tekstin luettavuuden parantamiseksi. (Ruusu vuori 2010, 424–425).

Käytin litteroinnissa apuna Microsoft Wordin omaa litterointia, joskin tarkistin automaattisen litteroinnin tulokset huolellisesti. Tutkimusaineiston litteroinnin ja siihen perehtymisen tein keväällä 2022. Kokemukseni oli, että litterointi oli merkittävä ”ensivaihe” analyysissä – se auttoi tutustumaan aineistoon. Tulostin litteroimani aineiston paperille perehtymistä helpottaakseni. Kävin tekstimuotoista aineistoa läpi lukemalla ja samalla merkintöjä

tekemällä, mikä auttoi hahmottamaan toistuvia teemoja ja muodostamaan analyttisiä kysymyksiä. Koska aihe oli itselleni omien kokemusteni kautta kiinnostava ja pidin sitä rakenteellisesti merkittävänä, olin luonnollisesti muodostanut joitakin ennakkokäsityksiä aineiston sisällöstä ja analyysin mahdollisista teemoista. Pysin kuitenkin jatkuvasti tietoisesti siihen, että luen tekstiä avoimesti välttämättä ehdottomia johtopäätöksiä ennen tekstin luokittelua. Siltikään aineiston purku ei ole ikinä analyttisesti neutraalia, vaan se pohjautuu tutkijan esiymmärrykselle siitä, mikä aineistossa on olennaista ja mihin tutkija keskittyy lukiessaan (Ruusuvuori ym. 2010, 15).

Haastatteluaineiston analysoimiseen käytin laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108). Sisällönanalyysi on monenlaiseen tutkimukseen soveltuva menetelmä, joka voidaan ymmärtää laajempaan teoreettisena viitekehyksenä. Analyysissäni käytin sisällönanalyysiä yksittäisenä menetelmänä etsiäkseni aineistostani merkityksiä. Sisällönanalyysi sopi tutkimusmenetelmäksi, koska se mahdollisti kokemustiedon perusteellisen tarkastelun. Analyysityypit voidaan jaotella aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen sekä teorialähtöiseen sisällönanalyysin muotoon. Haastatteluaineistolle tekemäni aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu yksittäisestä yleiseen tapahtuvaan, induktiiviseen, loogiseen päättelyyn, jossa pyrin luomaan teoreettisesti ymmärrettävän kokonaisuuden aineistosta valittujen analyysiyksiköiden perusteella riippumatta siitä, miten ne suhtautuvat aiempaan tutkimukseen. Tavoittelen tutkimuksessani aineistolähtöisyyttä, vaikka ulkopuolisen tutkimustiedon täysi vaikuttamattomuus aineiston tulkintaan onkin mahdotonta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147; Tuomi & Sarajärvi 2018, 20; 107–113.)

Analyysin induktiiviseen toteuttamiseen kuuluu kolme päävaihetta, jotka ovat avoin koodaaminen eli pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi eli yleiskäsitteiden muodostaminen (Miles & Huberman 1994). Aineistoa lukiessani ikään kuin kysyin siltä tutkimustehtäväni mukaisia kysymyksiä. Myös teemahaastattelukysymykset toimivat ryhmittelyni apuna, sillä ne olin muotoillut tutkimuskysymyksiä mukaileviksi. Pysin tunnistamaan aineistosta näin tutkimukseni kannalta olennaisen aineksen. Pelkistin olennaisia ilmauksia yksittäisiksi ilmauksiksi, jotka kuvasivat ytimekkäästi alkuperäisilmaisun sisältöä. Esimerkiksi alkuperäisilmaisu ”siinä mielessä etätyössä on helpompaa, että olen valmiiksi kotona laittamassa sitä ruokaa saman tien” tiivistyi ilmaisumuotoon ”valmiiksi kotona illan kotitöitä varten”. Pelkistetyt ilmaisut ryhmittelin merkitykseltään samankaltaisiin luokkiin ja jaoin ne niitä kuvaaviin yläluokkiin. Esimerkiksi aiemmin mainittu tiivistetty ilmaisu päättyi yläluokkaan ”työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen”. Tällä tavoin aineistosta



syntyi ensin 21 työhyvinvointiin liittyvää luokkaa. Näistä yhdistelin vielä samankaltaisia luokkia etätyön työhyvinvointimerkityksiä selittäviksi kahdeksitoista yläluokaksi. Lopulta yhdistin nämä yläluokat haastateltavien puheessa esiintyneitä etätyön merkityksiä kuvaaviksi kolmeksi kategoriaksi.

Kolme tuloksien esittelyä jäsentävää kategoriaa hahmottelin muodostamalla ilmaisuille yhteisen jäsenysperiaatteen sen ”toimijan” perusteella, johon haastateltavat itseään suhteuttivat puhuessaan. Eri luokissa puhe etätyöstä ja työhyvinvoinnista rakentui suhteessa työn sisältöön, puhujan omiin, henkilökohtaisen tason kokemuksiin, sekä suhteessa työyhteisöön. Esimerkiksi ensimmäisessä edellä mainituista työhyvinvointiin vaikuttavina asioina hahmottuivat sosiaalityön sisällön tason asiat – sillä, mitä sosiaalityön etätyössä voidaan tehdä, miten tehdään ja miksi, koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin erilaisin tavoin. Toisessa kategorioista haastateltavat jäsensivät etätyökokemuksia yksilön terveyttä ja hyvinvointia koskevien tekijöiden kautta. Kolmannessa, eli sosiaalisen tason kategoriassa, etätyötä ja työhyvinvointia siinä merkityksellistettiin työyhteisön viestinnän, tuen, arvostuksen ja yhteisöllisyyden kautta. Laitimassani taulukossa 1 havainnollistan muutaman esimerkin kautta sitä, miten analyysiprosessini eteni yläluokan ”työn, perheen ja vapaa-ajan” ja tästä edelleen kategorian ”henkilökohtaisen tason merkitykset” yhden osan muodostamisessa.

Taulukko 1. Analyysin eteneminen

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty kuvaus	Yläluokka	Kategoria
”Tauoilla samalla saan niitä kodin asioitakin aikaiseksi niin kaikki ei jää sinne iltaan.”	Kotitöiden teko tauoilla	Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	Henkilökohtaisen tason merkitykset
”Siinä mielessä etätyössä on helpompaa, että olen valmiiksi kotona laittamassa sitä ruokaa saman tien.”	Valmiiksi kotona illan kotitöitä varten		
”Yllätyin siitä, miten paljon saan irti siirtymistä iltapäivällä, kun päätän työajan niin pystyn heti aloittaa jotain ihan täysin omaa ja mulla on koko ilta aikaa siihen.”	Valmiiksi kotona vapaa-ajan viettoa varten		

Huomioin, että haastateltavat ilmaisevat merkityksiä eri tavoin ja kokemukset olivat subjektiivisia. Tämän takia muodostamiani luokituksia ei tule tulkita toisiaan poissulkeviksi,

vaan osittain päällekkäisiksi. Ymmärrän, että olen tutkijana tehnyt luokitteluvaiheessa teoreettisia valintoja ja ”valmistelevia tulkintoja” (Tuomi & Sarajärvi 2018, 115) sijoittamalla ilmaiset luokkiin yläluokkiin sekä yhdistelemällä luokat kategorioiksi. Tällainen tapa on kuitenkin analyysin kannalta välttämätöntä. Edellä kuvaamassani, niin sanotussa raaka-analyysin vaiheessa, havaitsin, että keskustelu etätyön merkityksestä työhyvinvoinnin kannalta tuotti vuolasta puhetta välillä sivuraiteillekin harhautuen. Työhyvinvointi osoittautui tutkimuksen kattokäsitteeksi, jonka alle rakentui analyysin tuloksena ilmaisuja ja kategorioita, joiden kautta saatoin syvällisemmin lähestyä ilmiötä. Ensiajatukseni koko työhyvinvointipuheen jättämisestä omaksi suureksi luokakseen alkoi nopeasti näyttäytyä lähinnä mahdollisuudelta kirjata pintapuolisesti syntyneitä vaikutelmia. Vain hyvien, aihetta kuvaavien näytteiden esittely kustakin syntyneestä luokasta ei tarkoita onnistunutta analyysiä (Ruusuvoori ym. 2010, 19). Halusin myös kiinnittää erityistä huomiota havaintoihin, jotka eivät mahdu toistuvien rakenteiden muodostamiin luokkiin. Poikkeava havainto voi toimia validiteettia vahvistavana välineenä, jolla muun esiintyvän toistuvan rakenteen piirteitä voidaan tuoda esiin, ymmärtää ja myös koetella (Ruusuvoori ym. 2010, 24–25).

#### **4.4 Tutkimuseettiset kysymykset**

Hyvä tieteellinen käytäntö edellytti minulta tutkijana yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta jokaisessa tutkimukseni vaiheessa. Noudatin tieteellisiä ja eettisesti kestäviä menetelmiä tietoa ja aineistoa hankkiakseni esimerkiksi huolehtimalla tutkimusluvasta ja kunnioittamalla muiden tutkijoiden työtä asianmukaisin lähdeviittein. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.) Olen kiinnittänyt koko tutkimusprosessini ajan huomiota tutkimuseettisiin ohjeisiin ja siihen, että kuvaan avoimesti tekemäni valinnat ja perustelen ne tutkimuksen eri vaiheissa, kuten tieteen luotettavuuden vaade tutkijalta edellyttää.

Tutkimuksen johtopäätökset ovat merkityksellisiä vain silloin, kun tutkimusprosessissa on noudatettu tarkkuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149–150.) Tässä luvussa avaen reflektointiani, jotta reflektoinnin tärkeys ei jäisi vain sisällöttömäksi toteamiseksi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavana tekijänä voidaan pitää tutkijan subjektiivisuutta, joka heijastuu koko tutkimusprosessiin. Tutkimuksen objektiivisuutta voi pyrkiä lisäämään tunnistamalla subjektiivisia elementtejä ja arvioimalla niitä rehellisesti. (Aaltio & Puusa 2020, 83–84.) Ensinnäkin voidaan ajatella, että subjektiivisuus näkyy tutkielman teoreettisessa viitekehysessä, koska tutkijana olen tehnyt tietyt valinnat siitä, mitkä aiheet ovat merkityksellisiä ja viitekehukseen valittavia. Halusin priorisoida

näkökulmassani digitalisaatiokehitystä työhyvinvoinnin rinnalla, mutta toisaalta esimerkiksi koronapandemian ja sen vaikutusten tarkempi tarkastelu olisi voinut olla mahdollinen näkökulma viitekehykseen. Teorian rajaaminen on kuitenkin tutkimuksen onnistumisen kannalta välttämätöntä.

Haastateltaville lähettämässäni kutsukirjeessä kerroin avoimesti tavoitteistani, tutkimuksen ja haastattelutilanteen kulusta ja painotin vapaaehtoisuutta, luottamuksellisuutta sekä anonymiteettiä. Kaikissa haastattelutilanteissa kertasin tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuseettiset seikat ja muistutin mahdollisuudesta keskeyttää tutkimus milloin tahansa ilman seurauksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–9.) Voi olla, että yhteydenotto suoraan haastateltaviin itseensä loi painetta osallistua tutkimukseen. Tutkimuslupaprosessi edellytti, että aineiston keräämisen kohteeksi valikoituneen yksikön esihenkilö oli tietoinen haastatteluiden järjestämisestä. Pohdin, että esihenkilön tietoisuus työhyvinvointiteemaiseen tutkimukseen osallistumisesta voisi mietityttää työntekijöitä, jos heillä olisi esimerkiksi negatiivista sanottavaa liittyen yksikön johtoon. Osa haastateltavista ilmaisi kuitenkin haastattelutilanteessa suullisesti, ettei pidä tutkimusaiheistani sillä tavoin sensitiivisenä, että olisi erityisen huolissaan edes anonymiteetin säilymisestä. Osa myös kertoi minulle puhuneensa osallistumisestaan avoimesti työyhteisössä. Tästä huolimatta korostin haastateltaville luottamuksen ilmapiiriä ja kerroin, että tutkimuksesta tullaan häivyttämään kaikki tunnistettavuuden mahdollistavat seikat. Kerroin haastateltaville, että hävitän alkuperäisen haastatteluaineiston tutkimukseni valmistuttua. Osa haastateltavista kysyi jutustelun lomassa suurpiirteisesti muista haastateltavista tai heidän vastauksistaan. Vastasin näihin tiedusteluihin aina, etten voi jakaa mitään tällaisia tietoja.

Toiseksi subjektiivisuutta voidaan tunnistaa tutkijan lähtöolettamien tai asenteiden kautta (Aaltio & Puusa 2020, 83–84). Oman valmistumiseni kynnyksellä sosiaalityöntekijöiden työolot totta kai tuntuvat henkilökohtaisestikin tärkeältä teemalta. Tuntuu ikävältä lukea tutkimuksista, joissa lähes poikkeuksetta todetaan sosiaalityön työpahoinvointia. Olen ollut läpi opintojen kiinnostunut rakenteellisesta sosiaalityöstä sekä sosiaalityön ammatin arvostuksesta ja asemasta. Ennen tutkielmani aiheen valintaa olin työskennellyt harjoitteluissa ja sijaisuuksissa sosiaalityön kentällä ja saanut nähdä ja kokeakin konkreettisesti, miten työn erityislaatuisuus vaikuttaa omaan hyvinvointiin. Minulla on tulevana sosiaalityöntekijänä luonnollisesti vahva tarve selvittää, miten ammatin arvostusta voitaisiin parantaa, miten vaihtuvuus voisi vähentyä ja miten vastavalmistuneiden, mukaan lukien itseni, alanvaihtohalukkuus ei olisikaan enää ongelma – siis miten työhyvinvointia voitaisiin

kohentaa. Ennen aineiston keräämistä pohdin paljon sitä, miten voisin ymmärtää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointikokemuksia ilman, että ne värittyvät omien kokemusteni kautta. Etätyöstä olin muodostanut omat ennakkokäsitykseni kentällä ja suhtautumiseni ilmiötä kohtaan oli positiivisen utelias. Vaikka pyrin tietoisesti välttämään asenteellisuutta haastatteluissa, aineisto on silti rakentunut tekemieni tulkintavalintojen seurauksena. Aineisto ei ole vapaa omasta taustastani tai suhteestani tutkittavaan ilmiöön.

Haastatteluissa subjektiivisuus heijastui myös muodostamaani haastattelurunkoon. Vaikka pyrin siihen, että haastattelutilanteet ovat suhteellisen avoimia ja keskustelu vapaamuotoista, muodostamieni haastattelukysymysten rakentuminen on sisältänyt oletuksiani siitä, mistä haastateltavat sosiaalityöntekijät mahdollisesti haluaisivat kertoa. Syntyneestä aineistosta voi siten huomata haastattelukysymysten käytön, koska ne ovat suunnanneet aineistoa tietynlaiseen suuntaan.

Ymmärrän myös, ettei pelkkä tutkimusmenetelmien harkinnan osoittaminen tai niiden perustelu riitä, mikäli niiden käyttö on epätarkoituksenmukaista. Sisällönanalyysissä kiinnitin huomiota siihen, että muodostamani kategoriat olivat selkeitä, sisällöllisesti eroavia ja sopivat yhteen tutkimuskysymysteni kanssa. En muodostanut esimerkiksi sekalaisten ilmaisujen kategoriaa, mikä olisi vain osoittanut, ettei kategorioiden luonti ollut onnistunut. Osaa esimerkiksi dokumentointiin liittyvistä ilmaisuista tarkastelin kahden kategorian, sekä sopivien työtehtävien, että työrauhan ja keskittymisen kautta. Olennaista tässä oli, että tarkastelun näkökulma muuttui, vaikka ilmaisut saattoivatkin olla päällekkäisiä. Tiedostan myös, että esiyymmärrys olennaisesta aineksesta on ohjannut tekemääni analyysiä.

Olen koko tutkimusprosessin ajan käsitellyt ja säilyttänyt aineistoa tarkkuutta ja huolellisuutta noudattaen. Pidin tärkeänä aineistonhallinnan suunnittelua etukäteen ja Turun yliopiston suositusten mukaisesti laadin aineistonhallintasuunnitelman. En hyödyntänyt kaupallisia pilvipalveluita, vaan käytin aineiston säilyttämiseen Turun yliopiston tarjoamaa Seafile-pilvipalvelua, jonne tallensin tekstitiedostot salasanalla suojattuun kansioon. Seafile-palvelu huolehtii automaattisesti tietoturvasta ja varmuuskopioinnista. Häivytin tekstimuotoisesta aineistosta ilmauksia, jotka olisivat voineet vaarantaa anonymiteetin. Kun tutkimukseni valmistuu, hävitän tutkimusaineiston tietoturvallisesti. Tutkimusraportissa kerroin haastateltavien taustoista ja organisaatiosta vain yleisellä tasolla. En esimerkiksi antanut tietoa organisaation tarkasta sijainnista. Etähaastattelut toteutettiin Turun yliopiston Zoom-palvelulla (utu.zoom.us), joka on palveluna eri kuin vapaasti tarjolla oleva Zoom-palvelu.

Noudatin tutkimusprosessissani EU:n tietosuoja-asetusta (GDPR) sekä Suomen tietosuojalakea.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaista on myös se, että tutkimusprosessin rahoituslähteet ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja selostetaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Hain maisterintutkielman tekoon apurahaa Turun kaupungilta. Apuraha myönnettiin minulle ohjaajan hyväksymän tutkimussuunnitelman perusteella, mistä informoin kutakin haastateltavaa. Turun kaupungin päätöspöytäkirjan mukaisesti: ”*Apurahat on tarkoitettu Pro Graduille, jotka perustuvat teoreettiseen viitekehikseen ja voivat tuottaa kaupungin kehittämisen kannalta kiinnostavaa sovellettavaa tietoa. Toivotuksi soveltavaksi hyödyksi on määritelty tiedon kartuttaminen kaupungin kehitykseen vaikuttamisen ja muutoksen mahdollisuuksista – tulevaisuusorientoituneesti, mutta historiaa unohtamatta. – – Opinnäytteet voivat, mutta niiden ei tarvitse empiirisesti koskea Turkua tai Turun kaupunkiseutua, mikäli soveltava hyöty on muuten perusteltavissa*”. Apurahan saaminen edellyttää tutkimuksen valmistumista 1.12.2022 mennessä, minkä lisäksi toimitan tutkielmasta sekä sähköisen että sidotun kappaleen apurahan myöntäjälle. Tutkimuksen kaikki immateriaalioikeudet säilyvät kuitenkin minulla tutkijana, eikä apurahan myöntäjä julkaise tutkimuksen tuloksia mainitsematta tekijää.

## 5 Kokemukset työhyvinvoinnista etätyössä

Tässä luvussa esittelen tutkielmani tulokset, jotka perustuvat keräämäni teemahaastatteluaineistoon. Teemakysymysalueet jakoutuivat yleisiin etätyökäytäntöihin, henkilökohtaisiin etätyön työhyvinvointiin liittyviin kokemuksiin sekä ajatuksiin sosiaalityön etätyöstä ja sen yhtymäkohdista työhyvinvointiin yksilöiden tasolla ja laajemmin yhteiskunnallisella tasolla (ks. Liite 3). Haastateltavien ajatukset ja kokemukset etätyöstä sosiaalityössä kietoutuivat työhyvinvoinnin tematiikkaan. Kokonaiskuva etätyön merkityksestä työhyvinvoinnille oli aineistossa samankaltainen. Luvussa 3 käsittelemäni työhyvinvoinnin moniulotteisuus näkyi haastatteluissa: tutkimusaineisto oli hyvin kokonaisvaltainen kuvaus työhyvinvoinnista eri ulottuvuuksineen.

Käyn luvussa 5.1 koostetusti läpi haastateltavien kertomia taustatietoja etätyöskentelystään. Tämä luku on merkittävä työhyvinvointikokemusten lähtökohtien ymmärtämiseksi. Lähtökohtien esittelyn jälkeen siirryn luvussa 5.2 esittelemään analyysin ydintä eli varsinaisia työhyvinvointikokemuksia etätyössä. Olen jakanut luvun aineistosta löytämäni kolmeen kategoriaan: sosiaalityön etätyön tasoon, henkilökohtaiseen tasoon ja sosiaaliseen tasoon. Jokaisessa kategoriassa esittelen niihin paikantuvat etätyön työhyvinvointiin liittyvät merkityksenannot, joista haastateltavat kertoivat.

Tutkimustulosten esittämisen yhteydessä on tapana esittää sitaatteja haastatteluista, jotta tutkimustulosten esittäminen rikastuisi ja samalla luotettavuus paranisi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 194). Suorat lainaukset olen erottanut muusta tekstistä kursivoidulla fontilla ja erottanut haastateltavien sitaatit toisistaan numeroiduin H-merkinnöin (haastateltava).

### 5.1 Etätyön taustat

Kysyin haastatteluissa sosiaalityöntekijöiltä heidän tämänhetkisestä etätyöskentelystään. Kaikki haastateltavat kertoivat tekevänsä etätyötä pääsääntöisesti viikoittain 1–3 päivää. Haastateltavat kertoivat etätyön tekemisen määrän vaihdelleen pandemiatilanteen ja vallinneiden suositusten mukaisesti. Etätyön tekemisen määrät olivat muokkaantuneet organisaation suositusten mukaisesti, joskin suosituksia oli annettu monesti, mikä aiheutti parin haastateltavan mukaan vaikeuksia muistaa sen hetkisiä suosituksia tarkasti. Joinain ajankohtina sosiaalityöntekijät olivat tehneet etätöitä pidempiä, 1–2 viikon mittaisia jaksoja putkeen ja toisaalta joskus oli saattanut kulua saman pituisia jaksoja pelkästään lähityötä tehden. Kukaan haastatelluista ei kysyttäessä maininnut muuta etätyön tekemisen paikkaa

kuin kotinsa. Kaikki kertoivat, etteivät olleet tehneet juuri lainkaan sosiaalityöntekijän töitä etätyönä ennen koronapandemian alkua eli vuoden 2020 kevättä. Haastatteluissa yhdistävä tekijä oli se, että etätyö oli työmuotona yleistynyt jokaisella koronapandemian myötä. Koronapandemia näyttäytyi haastatteluissa etätyön tekemisen kannalta rajapyykkinä ja sosiaalityöntekijät olivatkin sitä mieltä, että etätyö sosiaalityössä on hyvin ajankohtainen aihe sen nyt huomattavasti yleistyttyä. Haastatteluista syntyi vaikutelma siitä, että ennen pandemiaa etätyökeskustelu sosiaalityössä oli ollut oikeastaan olematonta.

Suurin osa haastateltavista mainitsi alun perin siirtyneensä etätöihin terveysturvallisista syistä johtuen, vaikka periaatteessa kyseisellä työpaikalla olisi ollut koko pandemian ajan mahdollisuus tehdä töitä toimistolla. Pyysin haastateltavia kuvailemaan heidän suhtautumistapaansa etätyön tekemiseen ja pohtimaan tässä tapahtuneita muutoksia. Pari haastateltavaa kuvasi pandemian aikaansaaman ”etätyöloikan” aiheuttaneen aluksi ristiriitaisia tunteita ja ajatuksia kotona työskentelyyn liittyen, kun etätyö piti aloittaa olosuhteiden pakottamana. Toisaalta etätyötä myös toivottiin ja hämmennystä oli aiheuttanut se, miten ”etätyöloikkaa” ei organisaatiossa suositeltu tai toteutettu niin nopeasti kuin Suomen hallitus oli suosittanut. Etätyön alettua erityiset negatiiviset ajatukset ja tunteet olivat liittyneet teknologian toimivuuteen ja työyhteisön tuen saatavuuteen etäyhteyksin. Haastateltavat kuitenkin kuvasivat, että etätyön jatkuessa uusiin työskentelytapoihin tottui nopeasti ja suhtautuminen muuttui negatiivisten ajatusten ja tunteiden hälventyessä tottumisen ja uuden oppimisen myötä. Eräs haastateltava kuvasi huomanneensa pian etätyön aloitettuaan, että ”ihastui” siihen. Jo tällaisella yleisellä tasolla suhtautumisesta kysyminen poiki lähes jokaisessa haastattelussa työhyvinvointiin liittyviä vastauksia, joilla haastateltavat selittivät niin positiivista kuin negatiivistakin suhtautumistapaansa.

## 5.2 Henkilökohtaiset merkitykset

Henkilökohtaisilla merkityksenannoilla tarkoitan työntekijöiden kertomuksia, jotka liittyivät henkilökohtaiseen ja yksilölliseen terveyteen ja hyvinvointiin. Esittelen sitä, mitä sosiaalityöntekijät kertoivat työskentelyergonomiastaan, miten työntekijät kokivat erottaneensa ja yhdistäneensä työn, vapaa-ajan ja perheen, miten he palautuivat työstä työpäivän jälkeen ja sen aikana sekä miten työhön suuntautuminen oli koettu. Merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta on myös se, millaisena kuormittumisen taso kuvautui.

## 5.2.1 Työergonomia ja työvälineet

Haastatellut sosiaalityöntekijät toivat kaikki keskusteluun fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueita: työergonomia, työvälineet, unen saanti ja palautuminen nousivat jokaisessa haastattelussa esiin. Haastateltavat kertoivat teknologian käytön korostuvan etätyössä. Sen mainittiin olleen eräs etätyön haasteista, joskin se oli aiheuttanut negatiivisia tunteita, kuten jännittämistä ja hermostuneisuutta, lähinnä vain pian etätyön aloittamisen jälkeen. Eräs haastateltava kuvasi:

*No siinä alussa tekniset jutut vaati vähän opettelua, mutta sitten kun niistä oli saanut selvyyden niin ne on sujunut ja tekniikka on toiminut mun mielestä tosi hyvin. (H3)*

Sosiaalityöntekijät hyödynsivät työssään toimistollakin teknologiaa, mutta etätyöympäristössä esimerkiksi internetyhteyksien toimivuus ja tiettyjen ohjelmien käyttö oli ollut joidenkin haastateltavien mukaan epävarmempaa kuin toimistolla. Kodin heikko internet-yhteys oli joskus hidastanut työntekoa, mutta suurin osa haastateltavista kertoi, ettei viime aikoina etätyössä käytetyn teknologian suhteen ollut ongelmia.

Lähes kaikki haastateltavat nostivat esiin etätyön työergonomiset puitteet, jotka koettiin huonommiksi toimiston vastaaviin verrattuna. Sosiaalityöntekijät nostivat esiin työtuolin ja sähköpöydän merkityksen, mutta eivät kokeneet suurena ongelmana sitä, ettei työnantaja näitä automaattisesti tarjonnut käyttöön etätyöhön. Sosiaalityöntekijät kertoivat, että etätöissä käytössä oli kannettava tietokone, kun taas toimistolla työtä tehtiin apuna suurempi näyttöpäätte. Useiden haastateltavien mukaan pienempi näyttö vaikeutti työntekoa ja suurempi tietokoneen näyttö myös etätyöpisteelle mainittiin etätyön ergonomiiaa parantavana toiveena. Ongelmaksi muodostui, että näyttö olisi tullut joko hankkia itse tai kuljettaa toimistolta kotiin, mikä koettiin liian rasittavaksi tavaksi toimia siihen nähden, että etätyöpäiviä oli usein vain kerran viikossa. Eräs haastateltava kuvasi, että etätyö parantaa työhyvinvointia kaikilta muilta osin, paitsi fyysisestä näkökulmasta, minkä takia on rajannut etätyön tekoaan. Toisaalta juuri etätyöpäivien vähäisyys mahdollisti etätyön sujuvan tekemisen huonommillakin puitteilla:

*– – siinä mielessä on tietysti hyvä, ettei siellä [etätöissä] istu kummallisissa asennoissa ihan joka päivä, vaan on toimistolla töissä välillä. (H1)*

Osa sosiaalityöntekijöistä kertoi pyrkivänsä etätyössä erityisesti vastaamaan työergonomia-asioiden puutteisiin kiinnittäen huomiota taukovenyttelyihin tai kehon vetreyttämiseen



työpäivän aikana. Osa haastateltavista mainitsi myös ulkona käymisen tai pienet kävelyt ikään kuin vastauksena ergonomian puutteille.

## 5.2.2 Palautuminen työpäivän aikana

Sosiaalityöntekijät pitivät taukoja merkityksellisinä palautumisen hetkinä työpäivän aikana. Osa kuvasi, että taukoja oli hankalampaa muistaa pitää etätyössä, ja että ne olivat joskus lyhyempiä etätöissä kuin toimistolla.

*Etätöissä vaaditaan myös sellaista jämäkkyyttä, että muistaa pitää taukojen pitämisestä ja mikrotauoista kiinni. (H1)*

Toisaalta sosiaalityöntekijät pitivät taukoja etätyössä palauttavampina lähityön taukoihin verrattuna:

*Jotenkin se tauko yksin kotona oli mulle paljon palauttavampaa kuin se, että mä istuisin siellä kahvihuoneessa rupattelemassa. (H3)*

Parempi palauttavuus selittyi kotiympäristöllä, joka mahdollisti työpäivän aikaisen työstä irtaantumisen suuntaamalla huomiota hetkellisesti selkeästi kotiin liittyviin asioihin. Etätyössä saatettiin kokea tauoilla yksinäisyyttä, koska ne piti viettää yksin. Toimistolla työskennellessä sosiaalityöntekijät olivat kuitenkin myös kokeneet, että taukojen vietto toimistoympäristössä tai työkavereiden kesken vaikeutti irrottautumista työstä, koska silloin saatettiin puhua tai saattoi kuulla muiden puhuvan työasioista, mikä huononsi toimistotaukojen palauttavuutta. Yksi haastateltavista kuvasi etätyössä pidettyjen taukojen parempaa palauttavuutta näin:

*Toimistolla on tauollakin työympäristössä ja kun syö työkavereiden kanssa niin ei pääse siitä työmoodista pois samalla tavalla [kuin etätyössä]. Joku kollega saattaa kysyä tai voidaan puhua jotain työasiaa siinä tauolla. Mutta sitten etätyössä, kun on itsekseen, niin saa kyllä tehokkaasti ajatukset muualle töistä hetkeksi pois tauon aikana. (H3)*

Vaikka työkavereiden kanssa vietetyt tauot olivat haastateltavien puheissa toisaalta erittäin merkityksellisiä, osa haastateltavista kertoi, että oli joskus kokenut toimistolla vietettyjen taukojen sosiaalisen luonteen jopa kuormittavan, kuten alla kolmen haastateltavan kertomuksista käy ilmi:

*Tämä työ on niin sosiaalista niin en ehkä jaksa olla kovin sosiaalinen sitten muuten niin se on mukava asia, että [etätöissä] voi olla vaan rauhassa yksin kotona eikä tarvitse hirveästi sosialisoida asiakastapaamisten ulkopuolella. (H2)*

*Töissä joskus kaipaen tauolta vaan sitä, että mä saan olla yksin ja hiljaa. Varsinkin koska tämä työ on semmoista, että me puhutaan ja vuorovaikutetaan paljon, niin työpaikalla ei pääse välttämättä pakoon sellaista. Ja töissä ainoa paikka mihin mennä on kahvihuone, jos haluaa pois sieltä omasta työhuoneesta. Ja siellä on käytännössä aina ihmisiä. Niin silloin se tauko ei ollut ehkä ihan semmoinen, miten sen itse haluaisin pitää jos mä saisin kaikista vaihtoehdoista valita. (H5)*

*Koen, että kotona etätöissä oli paljon palauttavampi se tauko, kun mulla oli tavallaan vapaus sillä tauolla tehdä mitä haluan tai olla vain hetki hiljaa tekemättä mitään. (H3)*

Sitaatit kuvastavat sosiaalityön erityislaatuista kuormittavaa luonnetta, jonka vastapainoksi sosiaalityöntekijät kaipasivat ajoittain yksinolon hetkiä ja hiljaisuutta. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, etteivät kaivanneet kuvatun kaltaista yksinoloa päivittäin, vaan pikemminkin silloin tällöin. Sosiaalityöntekijät kokivat etätyön vastaavan tähän tarpeeseen hyvin.

### 5.2.3 Työrauha ja keskittyminen

Etätyön sosiaalityöntekijät kokivat vaikuttaneen työn suorittamiseen pystymiseen myös parantuneen työrauhan ja keskittymiskyvyn kautta. Sosiaalityöntekijät kertoivat, että etätyöympäristössä syntyi useammin kokemus syvemmästä keskittymisestä työtehtäviin verrattuna toimistolla työskentelyyn. Toimistoympäristön ”viriketulvan” sosiaalityöntekijät kokivat häiritsevämpänä, kuin etätyöpisteen vastaavan. Etätyöskentelystä koettiin olevan hyötyä erityisesti kirjallisten työtehtävien hoitamiseen:

*Niihin [kirjallisiin työtehtäviin] on löytynyt paljon paremmin aikaa ja tilaa, kun on saanut työskennellä etänä. Ehkä siihen vaikuttaa paljon se, kun siinä täytyy ajatella niin paljon, niin jos tulee ihan hirveästi keskeytyksiä, niin se [dokumentointi] on jotenkin tosi vaikeata ja hitaampaa, mutta myös ehkä itselle paljon raskaampaa, koska joudun aina palauttamaan ajatukset uudestaan siihen, että mitä olinkaan tekemässä tai mitä mietinkään tästä. (H5)*

Osa haastateltavista kuvasi keskeneräisyyden ja tyytymättömyyden tunnetta, joka syntyi, kun kirjallisia töitä ei voinut työrauhan häiriintymisen takia miettiä, suunnitella tai tehdä niin huolellisesti, kuin olisi toivonut. Eräs haastateltavista vertaili aikaansaamisen tunnettaan etätyössä ja toimistotyössä:

*Tein niitä kirjauksia paljon nopeammin, kun sain keskeytyksettä tehdä ja miettiä kirjoitettavat asiat loppuun asti. Ja silloin mulla oli itsellä myös semmoinen olo, että oon tehnyt ne hyvin. Siis verrattuna sitten siihen, että olisi niitä jatkuvia keskeytyksiä toimistolla. Ne asiat vie pidemmän aikaa työpaikalla, jolloin minulla*

*on koko ajan semmoinen vähän keskeneräinen olo. Vaikka ne tulisikin valmiiksi, niin mulla ei ole semmoinen olo, että ne on valmiita. Jotenkin se, kun sain rauhaa sille työlle, oli tosi iso asia. (H5)*

#### 5.2.4 Työhön suuntautuminen ja siitä irrottautuminen

Kysyin haastateltavilta, millaista työhön suuntautuminen oli etätyöpäivien aamuina. Sosiaalityöntekijät kertoivat kokeneensa työhön suuntautumisen etätyössä pääasiassa samanlaisena kuin lähityössä toimistollakin, mikä oli näkynyt esimerkiksi aamupalan nauttimisena työtietokoneen ääressä sähköpostia läpi käyden samalla tavoin, kuin toimistollakin työt aloittaessaan aamulla oli tapana toimia. Etätyöpäivinä työhön suuntautuminen vaikutti olevan oman tahtista ja enemmän omien rutiinien sanelemaa, mikä oli ollut haastateltaville mieleinen tapa.

Työhön suuntautumisesta kysyminen poiki myös uneen ja nukkumiseen liittyviä vastauksia - jokainen haastateltava mainitsi etätyön parantaneen unta jollain tavoin. Nukahtaminen ja unessa pysyminen koettiin helpompina niinä iltoina ja öinä, joita seurasi etätyöpäivä – uni oli ollut palauttavampaa. Eräs haastateltava kuvasi etätyöpäivien tehneen aamuista ja heräämisistä rennompia, koska niistä puuttui työpaikalta myöhästymisen jännittäminen. Haastateltava kertoi, ettei koskaan varsinaisesti myöhästynyt toimistolta, mutta mahdollisuus siihen, ettei herää herätyskelloon ajoissa sekä työmatkaliikenteen stressaavuus, siis aamuja leimaava kiireinen tunnelma, loi jännityksen tunteen, joka etätyöpäivistä taas puuttui. Etätyö oli lisännyt kaikkien haastateltavien unensaantia, koska etätyöpäivän aamuina aikaa oli säästynyt, kun työmatkojen ja laittautumisen sijasta aikaa oli käytetty nukkumiseen tai rauhallisemmin heräämiseen. Työpäivän aloittaminen etätöissä näyttäytyi kiireettömämpänä. Vaikutti siltä, että kohentunut unenlaatu vaikutti myös aamuiseen työhön suuntautumiseen sitä helpottavasti.

Työstä pois siirtymisen rajan koettiin hieman hämärtyneen etätyöpäivinä. Suurin osa haastateltavista koki, että etätyössä työnteosta oli helpompaa irtaantua, koska oli jo valmiiksi kotiympäristössä. Eräs haastateltava kertoi seuraavaa:

*Kotiympäristössä koko ajan joku asia muistuttaa minua siitä, minkä takia mä päätän mun työpäivän ajoissa. Työpaikalla sitten taas on siinä työasioiden kuplassa niin, että se [työpäivän päättäminen] on vaikeampaa. (H5)*

Suurin osa haastateltavista mainitsi, ettei kokenut työpäivän päättämisessä ongelmia etätyöpäivinä. Osa kertoi, että ylitöihin jääminen tapahtui herkemmin lähityöpäivinä, koska

etätyö oli nimenomaan helpottanut työstä irtaantumista. Yksi sosiaalityöntekijöistä kuitenkin mainitsi, että etätyöpäivänä töiden tekoa saattaa herkästi jatkaa pidempään, kuin toimistolla:

*Työpäivät tuntuu venyvän etätöissä iltapäivästä, koska se on jotenkin niin helppoa, että kun mä olen jo valmiiksi kotona, minä voin vielä tän jutun ja tämän niin kuin tehdä, koska voin kuitenkin ihan hetkessä saada sen koneen kiinni. (H1)*

Kykyä vetää työajalle rajat pidettiin tärkeänä etätyössä:

*Se, että tekee etätyötä kotona, vaatii itseltä aika vahvaakin kykyä rajanvetoon. Ja täällä kotona kukaan ei tee sitä mun puolesta, kun taas töissä mä tietty näkisin, että täältä lähtee kaikki muutkin, että no et kai mäkin tämän työpäivän tästä päätän. Kotona se vaan täytyy tehdä niinku itse. (H4)*

Eräs haastateltava kertoi erikseen miettineensä työmatkoja vastaavia ”siirtymiä” myös etätyöpäiviin. Näitä saattoi olla esimerkiksi työvälleineiden pakkaaminen pois näkyviltä, vaatteiden vaihto työvaatteista niin sanottuihin kotivaatteisiin tai kävelyllä käyminen. Selkeän työpäivän lopettamisen jälkeen kukaan haastateltavista ei kertonut palaavansa työtehtävien pariin enää illalla. Yksi haastatelluista sosiaalityöntekijöistä kertoi, että usean etätyöpäivän peräkkäinen rupeama aiheutti sen, että työasiat pyörivät tavallista enemmän mielessä vapaa-ajalla, mikä osaltaan siis vaikeutti työasioista irtaantumista ja palautumista.

### 5.2.5 Kuormittumisen tason kokemus

Etätyön koettiin tukevan työhyvinvointia vähentämällä sosiaalityölle ominaista psyykkistä kuormittuneisuutta. Haastateltavat kertoivat, että asiakastapaamiset kasvokkain ja etäyhteyksin kuormittivat eri tavoin. Etäyhteyksin toteutettavien asiakastapaamisten koettiin joskus säästävän voimavaroja:

*Mä joskus koen asiakastapaamiset aika raskaina, koska ollaan kasvotusten tai joskus jopa suuressa verkostossa. Etätyössä siihen saa vähän etäisyyttä, jos on puhelimen tai Teamsin välityksellä tapaamisissa ja mä oon kokenut, että ne ei ole niin kuormittavia sitten silloin etänä. (H4)*

*Jos mulla on joku haastavampi asiakas, niin on se eri asia kuulla huutoa tai jotain haukkumista kasvotusten kuin puhelimen välityksellä. (H3)*

Eräs sosiaalityöntekijä kertoi uhkaavien asiakastilanteiden aiheuttavan hermostumista ja siten myös fyysisiä, hermostumisesta kieliviä, reaktioita, joita ei toivoisi asiakkaan huomaavan.

Tapaaminen etäyhteyksin oli tällöin helpottanut työntekijän kuormittumisen tasoa:

*Jos joku on verbaalisesti tosi hyökkäävä, on aina helpompi kuulla se ryöpytys puhelimen kautta kuin että se ihminen [asiakas] istuisi siinä sun kanssa, ihan senkin takia, että se ei silloin näe sitä sun reaktioita, kun sun kädet tärisee siinä kun sä kuuntelet sitä ryöpytystä. (H4)*

Sosiaalityöntekijä voi tietysti järjestää etäyhteyksin tapaamisia myös toimistolta käsin ja toisaalta myös etätyöpäiviltä saatettiin lähteä kotikäynneille tai verkostotapaamisiin. Valtaosa etätyöpäivän asiakaskontakteista oli kuitenkin etänä hoidettavia, mikä tekee edellä mainitusta merkittävän myös etätyön työhyvinvointivaikutuksia käsiteltäessä.

## 5.2.6 Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Etätyön koettiin pääasiassa sujuvoittavan työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Jokainen haastateltava kertoi konkreettisen ajan säästymisen tuovan hyötyä arjen sujuvoittamiseen. Toisten kertomuksissa ajan säästyminen näyttäytyi merkittävämpänä – suuremman hyödyn vaikuttivat saavan ne sosiaalityöntekijät, joilla oli lapsia. Myös osa niistä haastateltavista, joilla lapsia tai kokemusta lapsiperhearjesta ei ollut, kertoi ajattelevansa, että lapsellisena etätyöstä on vielä enemmän hyötyä yhteensovittamisen kannalta kuin lapsettomana. Etätyö oli mahdollistanut kotona olon ennen lasten koulupäivän alkua tai näiden tullessa koulusta kotiin, minkä sosiaalityöntekijät kokivat helpottavan vanhemman ja työntekijän roolien yhdistämistä.

*Tietenkin perheellisenä, jolla on kouluikäisiä lapsia, niin se etätyö helpottaa sitä arjen sujumista, että voi töitä tehdessä olla siinä kotona ottamassa vastaan lapsia kun ne tulee koulusta. (H1)*

Muiden, läheisten, läsnäolo etätyön tekemisen paikassa eli kotiympäristössä pääasiassa ilahdutti, kuten seuraavassa:

*Kun puolisoni tekee myös etätyötä, niin me ollaan vaan eri puolilla kämppää eri huoneissa, mutta saadaankin yhdessä pitää se meidän kahvitauko ja juoda kahvit kahdestaan, niin se oli myös tosi kivaa. (H5)*

Toisaalta perheenjäsenten läsnäolo etätyön tekemisen paikassa herätti sosiaalityöntekijöissä mietteitä liittyen tietoturvakysymyksiin ja toisaalta myös muiden perheenjäsenten mahdollisuuden oleskella vapaasti, kun asiakastyön hoitaminen vaati muilta kotona hiljaisuutta. Tämä oli aiheuttanut työntekoon ikään kuin ylimääräistä stressiä, jota lähityössä ei tarvinnut ajatella.

*Toinen puoli on se, että lasta harmittaa, kun hän tulee kotiin niin pitää olla yksinään ja pitää olla aika hiljaa. (H1)*

Myös kodin askareiden, kuten pienten siivoustöiden, pyykinpesun tai ruuanlaiton hoitaminen koettiin etätyöpäivinä helpommaksi, koska niitä saattoi valmistella tai hoitaa taukojen aikana tai aloittaa ne käytännössä heti työpäivän päättämisen jälkeen. Tämä taas oli säästänyt aikaa vapaa-ajasta. Lisäksi haastateltavat olivat kokeneet, että etätyöpäivän jälkeen oli joskus enemmän energiaa vapaa-ajan tekemisiin. Niihin siirtyminen koettiin pääasiassa helpompana etätyöpäivän jälkeen ajan säästymisen vuoksi:

*Yllätyin siitä, miten paljon saan irti siirtymistä iltapäivällä, kun päätän työajan niin pystyn heti aloittaa jotain ihan täysin omaa ja mulla on koko ilta aikaa siihen. Mulla ei mene yli tuntia hukkaan siinä, kun mä ensin jään töihin vähän roikkumaan ja sitten ehkä bussilla kotiin - niinku tämmöisiin siirtymiin. Siinä oikeasti säästi paljon ja kuinka paljon siinäkin ajassa sit jo ehtii. Niin se oli jotenkin niin ihanaa huomata. (H5)*

### 5.3 Sosiaalityön etätyön merkitykset

Sosiaalityön etätyön merkitysten tasolla tarkoitan työn sisällöllisiä asioita, eli niitä, mitä työntekijät kertoivat liittyen etätyön suunnitteluun ja etätyöohjeistuksiin sekä erilaisten sosiaalityön työtehtävien hoitamiseen etänä. Esittelen haastateltavien kertomaa sosiaalityön etätyön suhteesta työnsuunnitteluun ja asiakaskohtaamisiin. Sosiaalityöntekijät pohtivat haastatteluissa myös etätyöhön soveltuvia työtehtäviä.

#### 5.3.1 Työnsuunnittelu

Osa haastateltavista nosti esiin etätyöpäivän luonteen, jota kuvattiin esimerkiksi ”rennommaksi” ja ”helpommaksi” verrattuna lähityöpäivään kuitenkin painottaen sitä, ettei näitä kokemuksia aiheuttanut vähäisempi työmäärä vaan nimenomaan itse etätyö osana lähityöviikkoa. Etätyöskentelyn koettiin vaikuttavan työhyvinvoinnin paranemiseen ja sen myötä tehokkuuteen, koska etätyö katkaisi työviikkoa. Säännöllisen etätyön nähtiin parantavan hyvinvointia työssä ja näin kokonaistyöajasta koettiin muodostuvan tehokkaampi. Eräs haastateltava mainitsi, että etätyön vapaa suunnittelu omaan työkalenteriin oli vähentänyt myös poissaoloja, kun esimerkiksi lapsen sairastuttua oli voinutkin jäädä etätyöpäivälle poissaolon sijaan.

Tehokkuuden ja työhyvinvoinnin nähtiin kuitenkin kärsivän liiasta etätyöstä ja osa sanoittikin suhtautumistaan etätyöhön vaihtelevaksi ja kertoi haluavansa välillä työskennellä mieluummin vain toimistolta käsin. Kaikki haastateltavat kuitenkin kuvasivat suhtautumistaan etätyön tekemisen mahdollisuuteen positiiviseksi ja se näyttäytyi toiveena työpaikan johdon

suuntaan. Sosiaalityöntekijöistä kukaan ei kertonut toivovansa tehdä pelkkää etätyötä eikä kukaan pelkkää lähityötä:

*En missään nimessä haluaisi kumpaakaan ääripäätä, siis pelkkää etätyötä tai pelkkää toimistotyötä. (H1)*

Toimistotyön mielekkyyttä ja tärkeyttä oman hyvinvoinnin kannalta tuotiin siis myös esiin. Yhdistelmätyö, jossa työntekijällä on mahdollisuus valita sekä etä- että toimistotyöstä ikään kuin parhaat palat, korostui työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä vaihtoehtona. Etätyön mahdollisuuden arvostaminen kytkeytyi aineistossa työntekijöiden arvostamaan omaan vapauteen valita ja suunnitella oman työn sisältöä. Osa haastateltavista totesi suoraan, että mahdollisuus etätyöhön ja vapaus suunnitella etätyötä kalenteriin on lisännyt hyvinvointia työssä:

*Vapauden tunne ja että voi itse vaikuttaa missä tekee ja millä tavalla, on lisännyt sitä hyvinvointia itsessään. (H3)*

*Se [etätyö] vähentää sitä työstressiä, kun tietää, että se on mahdollista. (H4)*

Sosiaalityöntekijät saivat itse suunnitella työviikkoihinsa etätyöpäivien ajankohdat, mikä oli toisaalta luonut tunnetta oman työn hallinnasta mutta myös aiheuttanut stressiä, koska kalenterit olivat täysiä ja suunnittelu ei aina onnistunut halutulla tavalla. Etätyömäärän koettiin olevan melko tarkasti rajattu, minkä koettiin rajaavan myös vapautta ja itsenäisyyttä etätyön suunnitteluun.

### 5.3.2 Sopivat työtehtävät

Etätyöpäivän suunnitteluun vaikuttivat myös kyseisen päivän työtehtävät. Kysyin, minkälaisia työtehtäviä sosiaalityöntekijät olivat tehneet etätyöpäivinä: dokumentointi ja puhelimitse tai Teams-sovelluksen välityksellä toteutettavat asiakastapaamiset tai verkostotapaamiset koettiin kaikkien vastaajien mukaan sopiviksi työtehtäviksi etätyöhön. Osa vastaajista kävi etätyöpäivinä myös asiakkaiden luona kotikäynneillä tai yhteistyötahon toimipisteessä verkostotapaamisilla, osa koki asuvansa liian kaukana voidakseen näin toimia.

Jokaisessa haastattelussa sosiaalityöntekijät mainitsivat dokumentoinnin olevan erityisen sopiva työtehtävä etätyöhön. Haastateltavat nostivat keskusteluun etätyöpäivän roolin kirjallisten työtehtävien hoitamisessa. Tähän kokemukseen oli vaikuttanut myös aiemmin mainittu kokemus kohentuneesta työrauhasta. Osa oli rajannut etätyöpäiviä vain kirjallisille

töille, minkä oli koettu purkavan kätevällä tavalla rästiin jääneitä dokumentointitöitä. Toisaalta tässä nähtiin myös suurempi rakenteellinen ongelma, sosiaalityön liian vähäiset resurssit. Eräs haastateltava kuvasi järjestäneensä aikatauluun niin, että yhtenä tai kahtena päivänä viikossa hoiti etätöissä kirjallisia töitä ja muina päivinä tapasi asiakkaita:

*Nyt mä olen sitten jakanut sillä tavalla, että mä otan niinä muina päivinä enemmän asiakkaita ja sitten enimmäkseen ne [etätyöpäivät] on kirjallisia varten. (H4)*

Haastattelemiani sosiaalityöntekijät olivat kokeilleet etätyömuotoista kirjaamispäivää ikään kuin käytännölliseksi ratkaisuksi kirjausten rästiin jäämiselle.

### 5.3.3 Sosiaalityön vastuullisuus – etätyö asiakkaiden kannalta

Pari haastateltavaa kuvasi sosiaalityön tehtävien hoitamista vastuulliseksi tehtäväksi, jota hoitavan voisi olettaa osaavan itse valita myös sopivat työmenetelmät:

*Kun tämä on kuitenkin asiantuntijatyötä, niin meillä pitäisi tässäkin asiassa niin kuin muissakin asioissa olla vapaus määrittää itse se, mikä tapa sopii tähän tilanteeseen ja että sitten luotettaisiin siihen, ettei etätyön tekeminen ole vaan keino lusmuilla. (H4)*

Osa haastateltavista kertoi, että etätyön alkaessa oli ensin ajatellut sen olevan epäsopiva työtapo sosiaalityöhön, koska etäkontaktit herättivät huolta asiakkaiden oikeuksien toteutumisesta ja omasta kuormittumisesta. Eräs haastateltava kuvasi omaa muuttunutta suhtautumistaan näin:

*On muuttunut [suhtautuminen]. Jos mennään useita vuosia taaksepäin, niin mulla oli ehkä sosiaalityöstä semmoinen ajatus, että se työ on sen luonteista, että en halua millään tapaa viedä sitä kotiin, että mä en myöskään halua tehdä etätyötä, mutta ehkä ajan myötä, eikä pelkästään koronan takia, vaan ehkä muutenkin se ajatus on tavallaan muuttunut. Nyt se etätyö tuntuu semmoiselta modernilta työskentelytavalla, jota olen halunnut kuitenkin kokeilla ja mulle on tullut lisää niitä ajatuksia, että sosiaalityössä olisi kuitenkin jotain mitä voisi tehdä etänä. (H5)*

Sosiaalityöntekijöillä oli ajatuksia siitä, minkälaisia asiakastilanteita oli sopivaa tai asiakkaan edun mukaista hoitaa kasvokkain ja minkälaisia taas etäyhteyksin. Joskus etäyhteyden koettiin olevan asiakkaan edun mukainen, joskus toimistotapaaminen oli parempi tapa. Haastatteluista välittyi yhteinen näkemys siitä, että sosiaalityöntekijän työssään päivittäin käyttämä eettinen harkinta ohjaa päätöksiä tapaamismuodon valitsemisesta. Kaikki



sosiaalityöntekijät puhuivat myös kasvokkaisten kohtaamisten tärkeydestä asiakkaiden oikeuksien kannalta.

*Pääasia olisi se, että asiakkaat saavat apua eikä se, mistä käsin tai millä tavoin sitä työtä tekee, ja että luotettaisi meidän asiantuntemukseen ja ylipäätään siihen, että meidän ykkösprioriteetti ei ole se, että miten me saadaan luistettua tehtävistä mahdollisimman hyvin vaan se, että me autettaisiin asiakkaita. (H4)*

Merkityksellistä oli, että haastateltavat kertoivat joidenkin asiakkaiden saavan apua paremmin, kun hyödynnettiin etäyhteyksiä osana asiakasprosessia, koska nämä tavoitettiin siten paremmin. Eräs haastateltava kertoi uskovansa, että joidenkin tällaisten asiakkaiden asiakkuus olisi jo päätetty tavoittamattomuuden takia, ellei etäyhteyksiä olisi hyödynnetty. Sosiaalityöntekijät kokivat kuitenkin, ettei heidän arvioitaan etäyhteyden sopivuudesta sosiaalityöhön ja siten ajoittaisesta etäyhteyden sopivuudesta tai jopa tapauskohtaisesta paremmuudesta otettu aina tosissaan:

*Ehkä tällainen joustamaton ajatus on ollut, että vaan se asiakkaan tapaaminen kasvokkain on sitä oikeaa sosiaalityötä. (H1)*

Toisaalta eräs haastateltavista mainitsi havainneensa, että viime aikoina etäyhteyksien hyödyllisyys oli alettu huomaamaan laajemmin.

## **5.4 Sosiaalisen tason merkitykset**

Sosiaalisen tason kategoriassa käyn läpi tuloksia, jotka liittyivät työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiin yhteisöön paikantuviin seikkoihin. Näitä ovat esimerkiksi kokemus yhteisöllisyydestä ja työyhteisön tuesta etätyössä. Työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä oli myös se, millaisena työnantajaorganisaation tai työyhteisön taholta osoitettu arvostus ja luottamus työntekijän työtä kohtaan näyttäytyivät ja millaisen kokemuksen se synnytti.

### **5.4.1 Yhteisöllisyys ja yhteisön tuki**

Haastatteleman sosiaalityöntekijät kokivat työyhteisön ”voimavarana”. He olivat kokeneet työyhteisön yhteisöllisyyden heikentyneen silloin, kun etätyön tekeminen oli runsaimmillaan. Koronapandemian aiheuttamat pidemmät etätyöjaksot olivat aiheuttaneet yhteisöllisyyteen säröjä, mutta syntyi vaikutelma, että tämän aiheuttajana oli oikeastaan pandemia ja sen mukanaan tuoma epävarmuus, eikä niinkään itse etätyö. Kun etätyötä tehtiin yksittäisiä päiviä niin, että suurin osa työnteosta oli lähityötä toimistolla, ei sillä koettu olevan yhteisöllisyyteen negatiivista vaikutusta.

Etätyöskentely koettiin välillä yksinäiseksi, mutta yhdistelmä lähityötä ja yksittäisiä etätyöpäiviä ei aiheuttanut sosiaalityöntekijöissä samaa tai ainakaan yhtä vahvaa kokemusta. Osa haastateltavista kuvasi, miten etätyön myötä on oikeastaan alkanut arvostamaan enemmän työyhteisöä, kun välillä työskentelee yksin kotoa käsin ja huomaa silloin kaipaavansa työkavereita tai erään haastateltavan sanoin, näiden ”*puheensorinaa*”. Voisi ehkä ajatella, että etätyöpäivän jälkeen vietetty tauko kollegoiden kanssa on työhyvinvoinnin kannalta jopa merkittävämpi. Osa haastateltavista pohti virtuaalisten työkavereiden kanssa vietettyjen taukojen mahdollisuutta, mutta etätyön vähäisyyden vuoksi sen ei koettu olevan edistämisen arvoista:

*Tällä tavalla, kun meillä on, eli kun sitä [etätyötä] on vähän satunnaisesti ja vaikka korkeintaan 2 päivää viikossa, niin ehkä se nyt ei tällä hetkellä mielestäni vaadi mitään toimia. Uskon että kuitenkin yhteisöllisyys säilyy ihan hyvin, mutta kyllä varmasti, jos on koko viikon etätyössä, niin semmoisissa tilanteissa se voisi olla hyvä idea. (H2)*

Sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään erilaisia tunteita, joita herää asiakaskohtaamisissa ja vuorovaikutustilanteissa. Sosiaalityön kohtaamisille on tyypillistä, että niissä käsitellään ilmiöitä ja tilanteita, jotka aiheuttavat negatiivisia tunteita niin asiakkaissa kuin työntekijöissäkkin. Näiden tunteiden työstäminen ja refleктоiminen vaikuttavat olennaisesti työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on riittävästi aikaa ja tukea reflektioon.

Osa haastateltavista kertoi, että joskus etätyössä vaikeaa oli ollut, kun kuormittavan asiakastilanteen jälkeen oli syntynyt halu purkaa sen aiheuttamia tunteita ja ajatuksia kollegan tai esihenkilön kanssa:

*Onhan siinä suurempi kynnys totta kai. Jos olen etänä niin joudun sitten oikeasti ottamaan yhteyttä, enkä voi vaan käydä huikkaamassa toisen ovella. (H4)*

Toimistoympäristössä tällainen purkaminen tai reflektointi koettiin helpommaksi. Myös palautteen saaminen koettiin helpommaksi kasvotusten. Osa oli etätyöpäivien aikana lähestynyt kollegoita tai esihenkilöä virtuaalisesti tai puhelimen välityksellä tarpeen vaatiessa. Eräs haastateltava huomautti, ettei tarvetta äkilliselle reflektoinnille etätöissä useinkaan synny, koska on tietoisesti jättänyt kuormittavimmiksi tietämänsä tilanteet hoidettaviksi toimistolla. Osa koki, että reflektoitavat asiat voivat useimmiten odottaa seuraavaan työpäivään toimistolla:

*Ehkä tässäkin on just se, että kun ei sitä [etätyötä] tee niin paljon, että useinhan ne kysymykset on sellaisia, että ne voin kysyä seuraavana päivänä kun tulen taas toimistolle. (H1)*

Reflektointi etäviestinnän ja erityisesti tekstimuotoisen viestinnän välinein koettiin melko soveltumattomaksi. Tunteista tai asiakkaiden tilanteista puhuminen kollegoiden tai esihenkilön kanssa kasvotusten tuntui sosiaalityöntekijöistä luontevammalta. Etätyöpäivänä pidettiin silti tärkeänä sitä, että työyhteisö oli saavutettavissa tarvittaessa.

#### 5.4.2 Epäluottamus

Kokemukset arvostuksesta nousivat ehkä hieman yllättäen analysoitavan aineiston yhdeksi haastateltavien eniten esiin nostamaksi seikaksi. Sosiaalityöntekijät kertoivat kokeneensa vähemmän arvostusta työtään kohtaan silloin, kun työtehtävät oli suoritettu etätöissä. Arvostuksen puutteen kokemisen voi ajatella heikentävän työhyvinvointia.

*Unelmien työpaikassa ihan ensinnäkin sitä työtä arvostettaisiin ihan yhtä paljon, missä ikinä sen tekee. Se on kaikkein isoin asia. Ja siis että tästä ei edes tarvitsisi puhua, koska se olisi niin itsestään selvä asia. (H4)*

Kokemukset arvostuksen puutteesta olivat syntyneet ensinnäkin melko suorien lähityötä suosimaan ja etätyötä välttämään kehottavien ohjeistusten myötä, joita oli annettu organisaation ylemmältä johdolta. Sosiaalityöntekijät pohtivat, ettei johtotehtävissä toimivilla henkilöillä ehkä ole kokemusta tai käsitystä siitä, mitä sosiaalityön tehtäviä voisi suorittaa etänä, jolloin tältä taholta oli suositeltu etätyön välttämistä kokonaisuudessaan.

*Jos asiakas tavataan etänä niin siellä johdossa ne tekee sen johtopäätöksen, että sitten ei ole kovin haastavia asiakkaita tai vaativaa työtä tämä meidän työ lainkaan. (H3)*

Myös etätyön valvontaa kuvattiin erilaiseksi kuin lähityön – etätyössä sosiaalityöntekijöiden tehtävänä oli ollut listata esihenkilön näkyville tehdyt työtehtävät. Tämä näyttäytyi epäluottamuksen osoituksena työntekijöitä kohtaan.

*Kun olen töissä työpisteellä niin silloin tuntuu, että ei ole niin suurta vaatimusta, että pitäis koko ajan olla tekemässä töitä vaikka niinku kummassakaan paikassa, etänä tai toimistolla, ei tietenkään kukaan tee koko työpäivää aina vaan jatkuvasti töitä. — Oma ajatus on se, että kun olet etätöissä niin silloin täytyy niinku todistaa, että sinä olet tehnyt juuri nämä jutut mitkä sinä olet merkannut. (H1)*

Osan mukaan toimintatapa vei aikaa varsinaisilta työtehtäviltä, mutta ymmärrystäkin kyseistä edellytystä kohtaan löytyi:

*Ehkä se joustamattomuus sitten on liittynyt siihen tietämättömyyteen ja kokemattomuuteen sitten siinä asiassa. (H3)*

Sosiaalityöntekijät kertoivat tunteneensa, että sekä oikeutta tehdä etätöitä että etätöiden hyötyjä tuli perustella toistuvasti, mikä oli aiheuttanut turhautumisen tunteita. Seuraavassa eräs haastateltava kuvaa muiden reaktioiden vaikutuksia omiin tunteisiinsa ja tämän seurauksia omassa käyttäytymisessä:

*Turhautumisestani huolimatta yritän jatkuvasti kertoa ja keskustella niin, että minua ymmärrettäisiin, jotta voisin muuttaa suhtautumistapoja ja jotta voisin tehdä näkyväksi sitä, mitä se työ voisi olla mitä meidän työssä voi tehdä etänä ja samalla olen yrittänyt tuoda esiin myös etätöiden tuomia mahdollisuuksia sosiaalityön uudistumiseen ja kehittymiseen. Mutta kun on tullut semmoinen tunne, että sitä ei vaan kuulla tai ei halua kuulla - - niin ei siitä oikein jää jäljelle mitään muuta kuin semmoinen turhautuminen. Ja mulla se ainakin johtaa sitten vaan siihen, että mä en tee nyt mitään sen enempää mitä minun tarvitsee tehdä, että mä keskityn tähän mun perustyöhön. Mä keskityn mun asiakkaisiin ja siihen, että hoidan mun tontin. Ja muut sitten tekee mitä haluaa. Sitten siitä häviää se semmoinen into myös siihen, että ideoisin näitä asioita, kuten että miten sitä yhteisöllisyyttä voitaisiin tukea tai ylittää miten voisi kehittää meidän työtä. Se on sama kuin ehkä kaikessa kehittämässä, että jos tavallaan sitä innokkuutta ja niitä ideoita ja ajatuksia ei kuulla niin sitten ne vain lakastuu. Hetken jaksaa yrittää ja sitten voimat loppuu. (H5)*

Etätöitä kohtaan oli organisaatiossa sekä omassa työyhteisössä havaittu olevan negatiivisia asenteita. Haastateltavat kuvasivat negatiivista ajattelutapaa mustavalkoiseksi ja joustamattomaksi siten, että etätö nähtiin keinona joustaa ”oikean sosiaalityön” työtehtävistä, jota siis kasvokkaiset asiakastapaamiset edustivat:

*Joikut saattaa ajatella, että sosiaalityötä voi nyt sitten jatkossakin tehdä vain ja pelkästään etänä, mitä kukaan ei tietenkään siis tarkoita. Mutta se on siis tuntunut tällaiselta, kun on valinnut tehdä etätöitä. Ja joudun sitten koko ajan kertomaan että 'ei en ajattele näin, kyllä asiakkaita täytyy tavata. Kyllä, itsekin tarvitsen välitöntä vuorovaikutusta kuten asiakkaatkin'. Meillä on totta kai sellaisia tilanteita, että etätö ei ole sopivaa, eikä vaan voi hoitaa puhelimitse. (H5)*

Osa haastateltavista kuvasi ilmiön vaikutuksia työyhteisön sisällä kollegoiden kesken. Eräs sosiaalityöntekijä kuvasi kokemustaan näin:

*Se on näyttäytynyt semmoiselta kahteen leiriin jakautumiselta, että on ne työntekijät ja henkilöt, jotka on työpaikalla ja jotka tekee sitä työtä normaalisti, miten kuuluu tehdä ja sitten on ne jotka on etätöissä niin ne vaan siellä laiskottelee koska ne – – ei tee siellä mitään. (H4)*

## 6 Yhteenveto: johtopäätökset ja pohdinta

Olen tällä tutkielmalla halunnut tuoda esiin näkökulman ajankohtaisesta aiheesta selvittämällä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointikokemuksia etätyössä. Minulla oli myös rakenteellisia intressejä halutessani selvittää, millaisin keinoin etätyöllä olisi mahdollisuus parantaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuskysymykseni olivat: millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on työhyvinvoinnista etätyön kontekstissa ja mitä merkityksiä etätyökokemuksille annetaan sekä millaisin keinoin etätyöllä olisi mahdollista tukea sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tässä luvussa esitän tutkimuskysymyksiini vastauksia kerraten tuloksia ja tekemällä niistä johtopäätöksiä. Johtopäätösten avulla pohdin myös etätyöhön liittyviä ehdotuksia sosiaalityön käytännön työhön ja tutkimukseen.

Paikansin haastatteluista yhdistäviä ja erottavia piirteitä, joiden perusteella tein luokittelun kolmeen luokkaan. Nämä luokat nimesin kokemuksiksi sosiaalityön etätyön, henkilökohtaisen tason ja työyhteisötason merkityksistä. Näitä kuvailin luvussa viisi. Tutkielmani ensinnäkin todensi työhyvinvoinnin moniulotteista kokonaiskuvaa haastateltavien reflektoidessa etätyökokemuksiaan suhteessa omaan hyvinvointiinsa, sosiaalityön etätyöhön ja työyhteisöön (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 169; Puttonen ym. 2016, 6). Haastatteluaineisto koostuu siis näkemyksistä ja tulkinnoista, joita sosiaalityöntekijöillä etätyöstä ja sen yhtymäkohdista työhyvinvointiin oli kerrottavanaan. Tämän vuoksi tutkimukseni tulokset eivät ole yleistettäviä. Tulokset puolestaan vahvistavat olemassa olevaa käsitystä siitä, että työhyvinvointiin vaikuttaa vahvasti yksilön oma kokemuksellisuus (Suonsivu 2014, 44).

Etätyö on sosiaalityössä uusi työn tekemisen tapa (Alasoini 2015; Palvalin 2019). Tutkielman tulokset voi paikantaa kuvaamaan digitalisaation ajaman työn murroksen (Alasoini 2018, 3) vaikutuksia työntekijätasolla. Etätyökokemuksilla on sosiaalityöntekijöille suuri henkilökohtainen merkitys, koska kokemukset etätyöstä mahdollistavat uudenlaisen työmuodon kokeilun ja opetteluun. Etätyömahdollisuus näyttäytyy kaivattuna uudistuksena, jonka halutaan jäävän mahdollisuudeksi myös tulevaisuudessa. Tämä toive tukee aiempia tutkimustuloksia (ks. esim. Kovalainen ym. 2020, 20; Paulin 2017, 15). Huomasin tietoisuuden sosiaalityön työpahoinvoinnista olevan alati läsnä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvässä puheessa, mikä osaltaan todensi aiheen ajankohtaisuutta (ks. esim. Mänttari-van der Kuip 2015, 14).

Etätyön omaksumisen tärkeyttä sosiaalityössä voi perustella löytämälläni tuloksella, eli sen potentiaalilla parantaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Etätyö näyttäytyy voimavaraistavana työmuotona, jonka erityispiirteet aiheuttavat kuitenkin myös kuormittumisen mahdollisuuksia, mikä tukee aiempaa käsitystä etätyöstä sosiaalityössä (ks. esim. Turja ym. 2021).

### **6.1 Etätyö sosiaalityöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääjänä ja kuormituksen vähentäjänä**

Yksi keskeisimmistä tuloksista oli sosiaalityöntekijöiden kokemus etätyöstä omien vaikutusmahdollisuuksien ja autonomian lisääjänä. Paulinin tutkimuksen (2017, 9–10; 15) tulosten mukaan ne työntekijät, joilla oli mahdollisuus valita tekevänsä etätyötä, kokivat tämän myötä voivansa vaikuttaa työhönsä itse aiempaa enemmän ja sama kokemus välittyi tämän tutkielman tuloksista. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön parantavat työntekijän elämänhallintaa ja sitoutumista työhön, vähentävät sairauspoissaoloja, ylläpitävät työkykyä ja parantavat työn ja muun elämän tasapainoa (Puttonen ym. 2016, 25), minkä takia tulosta voi pitää työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä. Voi olla, että etätyön luoma kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista työssä kompensoisi esimerkiksi sosiaalityön resurssien rajallisuuden tai kiireen aiheuttamaa kuormitusta.

Työhyvinvoinnin kannalta keskeinen havainto tutkielmassa oli myös yhdistelmätyömuodon mahdollisuuden arvostaminen, siis mahdollisuus valita tehdä välillä etätyötä ja välillä lähityötä. Tutkielman tulokset tukevat Kossekin ja muiden (2006, 362) havaintoa siitä, että mahdollisuus etätyöhön on työhyvinvoinnin kannalta merkittävämpää, kuin pelkkä etätyön tekeminen itsessään. Sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä vaikuttaakin olevan työjärjestelyjen räätälöinti yksilöllisten tarpeiden mukaan niin, että työntekijällä on aina mahdollisuus myös toimistotyöskentelyyn niin valitessaan (Pyöriä 2011, 391).

Sitä, että etätyö voi kohentaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, tukee myös se tulos, että vaativien asiakaskohtaamisten hoitaminen etäyhteyksin vähentää sosiaalityöntekijöiden kuormittumisen kokemusta. Meltin ja Karan (2009, 23–24) mukaan sosiaalityön painava vastuu ja korkeatkin vaatimukset työssä voivat tukea työhyvinvointia, mikäli työntekijällä on tunne siitä, että työ on hallittavissa ja työhön voi itse vaikuttaa. Laineen ja muiden (2010, 26) mukaan esimerkiksi moniongelmaisten asiakkaiden vaativien tilanteiden hoitaminen kuormittaa sosiaalityöntekijöitä. Voi olettaa, että psyykkisesti uhkaavissa asiakastilanteissa tilanne on kärjistynyt uhkaavaksi juuri asiakkaan moniongelmaisen tilanteen ja

sosiaalityöntekijän auttamiskeinojen vähenemisen vuoksi. Työhyvinvoinnin kannalta on hyvä asia, kun kuormitusta voidaan säädellä. Säättely tarkoittaa keinoa hallita omaa työtä ja sen vaikutuksia, esimerkiksi siis etätapaamisen valitsemisen muodossa, mikä taas tukee hyvinvointia työssä erityisesti vaativassa työtilanteessa (Meltti & Kara 2009, 23–24). Tällaisissa tilanteissa vaadittava moniulotteinen ongelmanratkaisu, siis asiakkaan auttaminen, voi ehkä onnistua jopa paremmin, mikäli sosiaalityöntekijän kuormittuminen tilanteessa ei nouse niin korkeaksi. Kun sosiaalityöntekijä kokee voivansa auttaa, syntyy tunne aikaansaamisesta. Myös aikaansaamisen tunteen on todettu lisäävän työhyvinvointia (Vilkman 2016, 17; Ruohomäki 2020, 24). Aikaansaamisen tunteen syntyminen vaikuttaa myös helpommaksi koettu työhön keskittyminen etätyöympäristössä. Etätyön työrauha ja keskeytysten puuttuminen mahdollistaa työhön uppoutumisen, mikä synnyttää tunteen aikaansaavuudesta ja tyytyväisyydestä omaan työhön ja näin ollen jälleen tukee työhyvinvointia.

Etätyö helpottaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävää sosiaalista rajanvetoa paitsi suojaten kuormitukselta asiakaskohtaamisissa, myös työyhteisössä. Yksinolo ja oma rauha etätyöpäivänä on ainutlaatuista ja arvokasta vaihtelua, jota ei toimistoympäristössä voi saavuttaa. Toimistolla paine sosiaalisuuteen työyhteisössä voi ajoittain näyttäytyä velvollisuutena, joka ei tue työstä palautumista. Vaikka toimistollakin on mahdollisuus vetäytyä tauolla omaan rauhaan, paine sosiaalisuuteen on silti olemassa. Tarve palautua sosiaalisesta kuormituksesta tukee Windelerin ja muiden (2017) havaintoa etätyön mahdollisuudesta lievittää työyhteisön vuorovaikutuksen aiheuttamaa kuormittuneisuutta ”taukona” työyhteisösuhteista. Etätyö voi mahdollistaa sosiaalista rajanvetoa ja siten tukea sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Sosiaalityön vuorovaikutuksellinen luonne on Salon ja muiden (2016, 6) mukaan eräs sosiaalityön kuormitustekijöistä ja toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa sekä vaade ongelmanratkaisuun ovat osa työn kuormittavuutta (Laine 2010, 26). On ymmärrettävää, että korkean sosiaalisen kuormittavuuden vuoksi syntyy tarve vetäytyä ja palautua. Rajanvedon mahdollisuus ja omien taukojen ajankohdan ja sisällön hallitseminen osaltaan nostaa työn hallittavuuden tunnetta, mikä taas tukee työhyvinvointia (ks. esim. Pérez ym. 2002, 776). Toisaalta tarpeeseen vetäytyä vaikuttaa varmasti yksilölliset piirteet ja taipumukset. On myös mahdollista, että kollegoiden seuran ajoittainen kuormittavuus kielisi työyhteisön ongelmista, joskin todennäköisempää ehkä on, että tarve yksinoloon palautumisen edistäjänä on luonnollinen ja ennemminkin sosiaalityön luonteesta johtuva.

Erityisesti runsas etätyömäärä aiheutti tulosten mukaan myös yksinäisyyden ja erillisyyden tunteita. Pyöriän (2011, 391) mukaan työpaikan sosiaalisten suhteiden heikentyminen onkin etätyön merkittävin haaste. Mahdollisuus yhteisön tukeen ja kollegoiden tapaamiseen tukee työhyvinvointia ja reflektointi ja asiakasasioiden purkaminen on helpompaa kasvotusten. Riittävä reflektointi niin itsenäisesti kuin kollegoidenkin kanssa on tärkeä osa sosiaalityön työyhteisöjen toimintaa, sillä se tukee työhyvinvointia (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 175–176). Sosiaalityöntekijät tunnistivat itsessään tarpeen reflektoinnille, mikä sinänsä on hyvä asia. Etätyön vaikeuttama reflektointi muiden kanssa siis toisaalta myös korostaa sen tarvetta työssä aivan, kuten fyysinen etäisyys kollegoista saattaa lisätä kollegoiden tapaamisia kohtaan tunnettua arvostusta. Voisi ajatella, että etätyö tukee työntekijöiden itsereflektiota ja kykyä jäsentää asioita omassa mielessä, koska se on tehtävä etätyössä selkeämmin ennen keskusteluja muiden kanssa. Voi myös ajatella, että etätyössä koettu erillisuus lisää kiitollisuutta kollegoiden ja esihenkilön tukea kohtaan. Toisaalta vaikuttaa siltä, että etätyössä tarvitaan enemmän kannustusta reflektioon ja tuen pyytämiseen kuin toimistolla, minkä takia voisi olla hyvä, että etätyöpäivälle olisi selkeä ohjeistus tai käytäntö siihen, miten toimia tukea tarvittaessa.

Työhyvinvointikokemuksiin näyttää selvästi vaikuttavan myös etätyön työergonomia ja fyysinen ympäristö, joita voidaankin pitää työhyvinvoinnin perustana (Ojala & Ahonen 2005, 29) ja merkittävänä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia (Virolainen 2012). Tulokset tukevat käsitystä siitä, että ergonomia vaikuttaa työhyvinvointiin (esim. Virolainen 2012, 27–28). Toimimattomat työvälineet heikentävät etätyön voimavaraistavien tekijöiden hyödyntämismahdollisuuksia (vrt. Harrikari ym. 2021) – työhyvinvoinnin perustan ollessa puutteellinen, on haasteellista hyödyntää koko etätyön konseptia. Siksi työhyvinvoinnin fyysiseen aspektiin liittyvät kokemukset ovat tärkeitä tuloksia.

Eräs etätyön aikaansaama fyysistä työhyvinvointia tukenut seikka on nukahtamisen ja unessa pysymisen helpottuminen – siis unen laadun parantuminen. Yönalla onkin keskeinen tehtävä palautumisen prosessissa fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös psyykkisten voimavarojen tukijana. Hyvä yöuni on erittäin merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta, sillä se paitsi helpottaa palautumista, on myös seuraus onnistuneesta palautumisesta. (ks. Kinnunen 2017, 141.)



## 6.2 Etätyön vastustus luottamuksen ilmapiirin huonontajana

Etätyötä tehneet sosiaalityöntekijät kokivat, että heidän tekemänsä sosiaalityön arvostus väheni, kun se toteutettiin etätyössä. Eräs tutkimuksen keskeisimmistä tuloksista on se, että etätyönä tehtyä sosiaalityötä leimasi kokemus epäluottamuksesta, joka välittyi sosiaalityön organisaation johdon taholta etätyön tarkemman valvonnan ja sen rajoittamisen muodossa (vrt. myös Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2020, 26–33). Vilkmanin (2016) mukaan etätyön suurimpia haasteita on johdon negatiivinen suhtautuminen ja sen aikaansaama epäluottamus. Tulokset todensivat etätyöoloikan aikaansaaneen muutosvastarintaa (Pyöriä 2011, 391) niin organisaation johtotasolla kuin työntekijöidenkin tasolla. Tärkeä johtopäätös on myös se, että muutosvastarinta oli heikentänyt sosiaalityöntekijöiden halukkuutta panostaa työsuorituksiin, minkä voi ajatella jopa vähentäneen tehokkuutta. Sosiaalityössä työn tehokkuuden väheneminen voi tarkoittaa asiakkaiden oikeuksien vaarantamista, minkä takia tulos on erityisen merkityksellinen: muutosvastarinnan hinta voi olla sosiaalityön asiakkaan saaman palvelun huono laatu. Negatiivisen epäluottamuksen aiheuttaman kehän purkamiseksi sosiaalityön johdon tulisi osoittaa etätyötä tekeville sosiaalityöntekijöille luottamusta ja tukea kontrolloinnin sijaan, sillä se parantaisi työntekijöiden sitoutuneisuutta ja työhyvinvointia (Pyöriä 2011, 391). Luottamuksen voi ajatella viestivän arvostusta. Työympäristössä sosiaalinen arvostus luo työhyvinvointia ja sosiaalinen arvostus muodostuu yksilön työpanoksen huomaamisesta ja sille arvon antamisesta. Työntekijälle merkittävää on tämän itse arvostaman tahon osoittama arvostus. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 4.)

Tuloksissa keskeistä oli myös se, että etätyö oli heikentänyt työyhteisön yhteisöllisyyttä sen lisättyä työyhteisön sisäisiä jännitteitä, kun osa yhteisön jäsenistä näki etätyössä enemmän hyviä ja osa enemmän huonoja puolia, mikä oli johtanut joskus kollegoiden työetiikan kyseenalaistamisen kokemuksiin (vrt. Harrikari ym. 2021). Puttosen ja muiden (2016, 6) mukaan työhyvinvoinnille merkityksellistä on turvallinen työyhteisö, minkä takia voidaan tehdä johtopäätelmä siitä, että yhteisöllisyyden heikentyminen ja jännitteiden lisääntyminen voi heikentää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. On huomattava, että tämä negatiivinen vaikutus yhteisöllisyyteen ei heijastu pelkästään etätyötä tekeviin sosiaalityöntekijöihin, vaan mitä todennäköisimmin myös niihin työyhteisön jäseniin, jotka etätyötä eivät suosi.

Merkityksellistä on, että tässä tutkielmassa työhyvinvoinnin heikentäjänä ei näyttäydä etätyö, vaan etätyön aikaansaamat jännitteet ja asenteet, jotka heijastuvat etätyötä tekeviin ja heidän

hyvinvointiinsa. Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiaalityön asiakaslähtöisyys näytti ikään kuin oikeuttavan muutoksen vastustamista sosiaalityön organisaatiossa. Asiakkaiden oikeuksia pidetään korkeassa arvossa ja näiden oikeuksien toteutumista sosiaalityön tärkeänä tehtävänä ja perustana, millä taas oikeutetaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia mahdollisesti tukevan työmuodon kieltäminen, sen välttämisen kehottaminen ja sen kontrollointi. Voi olettaa, että etätyön työhyvinvointihyödyt havainnut sosiaalityöntekijä ei uskalla tai kehtaa tuoda hyötyjä esiin, koska etätyötä tehneenä työntekijä leimattaisiin jo lähtökohtaiseksi sosiaalityön perustehtävää toteuttamattomaksi työntekijäksi. Toisaalta työhyvinvoinnin edut saatetaan tunnistaa sen ”vastustajienkin” keskuudessa, mutta niitä ei tunnusteta, koska ajatellaan, että sosiaalityössä asiakkaan auttaminen menee sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin edelle. Vaikuttaa siltä, että sosiaalityön etätyön tutkiminen organisaatiokulttuurin tai sosiaalityön johtajien näkökulmasta tarjoaisi lisää ymmärrystä ilmiöön.

### **6.3 Sosiaalityöntekijöiden omaan ammatilliseen arvioon tulee luottaa myös etätyössä**

Sosiaalityöntekijöiden kohtaamat negatiiviset asenteet etätyötä kohtaan eivät aiheuttaneet pelkästään tarvetta perustella etätyön hyödyllisyyttä johdon ja työyhteisön suuntaan, vaan myös asiakkaiden oikeuksien puolesta: eräs keskeisimmistä tuloksista oli sosiaalityöntekijöiden ymmärrys siitä, että joissain tilanteissa asiakkaan kohtaaminen etänä oli tämän edun mukaista. Etäyhteydet osana asiakasprosessia nähtiin asiakkaan oikeuksia tukevana lisänä, mikä edustaa Granholmin *sulautuvaa sosiaalityötä* (ks. Granholm 2016, 57–70).

Merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta oli sosiaalityöntekijöiden kokemus siitä, ettei etäkohtaamisten etuja kollektiivisesti kuitenkaan tunnustettu työyhteisössä tai laajemminkaan sosiaalityössä, vaan niitä epäiltiin ja ne arvoettiin epäsoviviksi työtavoiksi sosiaalityöhön. Tämä tukee esimerkiksi Granholmin (2016, 33; 36) ja Pohjolan (2017, 181–182) huomioita siitä, että sosiaalityössä digitaaliset työtavat on nähty soveltumattomiksi ja kasvokkaista kohtaamista uhkaaviksi menetelmiksi, vaikka toisaalta niissä on nähty potentiaalia. Kun otetaan huomioon, että sosiaalityön perustana näytti toimivan keskeiset arvot ja ammattietiikka (Talentia 2017, 46–48) ja se, että sosiaalityöntekijöiden vahva tarve noudattaa näitä työssä todentui tutkimuksessa (Sipilä 2011, 146), voidaan tulla johtopäätökseen siitä,

että suora tai epäsuora ohjeistus lähtökohtaisesti välttää etäkohtaamisia asiakkaiden kanssa työskennellessä tuntuisi joissain tilanteissa sosiaalityöntekijöistä epäeettiseltä.

Mänttari-van der Kuipin tutkimuksen (2015, 146) mukaan eettisesti kestävämmät työtavat heikensivät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Voi ajatella, että etäkohtaamisten hyödyllisyyden huomannut ja nämä työtavakseen omaksunut työntekijä kokee ristiriitaisuutta kohdatessaan joustamattomia ajatuksia etätapamisista muiden sosiaalityöntekijöiden taholta samalla, kun asiakkaiden toiveet kohtaamistavoista voivat kohdistua etätyömuotoihin. Oman harkinnan käyttämisen salliminen tässä asiassa viesti sosiaalityöntekijöille luottamuksesta ja ammatillisesta arvostuksesta. Sosiaalityöntekijöiden mahdollisuus toimia oman ammattieettisen harkintansa mukaan eettisesti kestävällä joskus etäyhteyksiä hyödyntäen ja joskus taas niitä hyödyntämättä tukee siis myös työhyvinvointia.

Sosiaalityön johtajien ja päättäjien tulisi kuulla herkemmin asiakastyötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä. Päivittäin asiakkaita tapaavat työntekijät pitävät hallussaan arvokasta tietoa, joka perustuu kokemuksen lisäksi ammattietiikkaan ja ammatilliseen arviointikykyyn. Miksi tähän tietoon ei luotettaisi, jos kuitenkin halutaan tarjota asiakkaille niin hyvää palvelua kuin mahdollista?

#### **6.4 Tutkimuksen analyyttinen tarkastelu**

Tutkimukseni tulokset antoivat mahdollisuuden tarkastella ajankohtaista ja melko vähän tutkittua ilmiötä rajaamastani näkökulmasta. Kokosin yhteen sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista etätyössä. Vaikka tulokset eivät suoraan ole yleistettäviä ja tutkimus on huomattavan rajallinen, tulokset tukevat vahvasti aiempia tutkimuksia etätyön yhtymäkohdista työhyvinvointiin. Tämän perusteella toin esiin myös etätyön rakenteellista merkitystä laajemmin sosiaalityölle. Toivon, että voin tutkimuksellani herättää ajatuksia ja oivalluksia sekä innostaa muita tutkijoita tutkimaan aihetta lisää. Tärkeitä jatkotutkimusaiheita oman aiheeni tiimoilta ovat esimerkiksi sosiaalityön johdon tai organisaatioiden suhtautuminen etätyöhön, sosiaalityön asiakkaiden näkökulma etäkohtaamisiin tai moniammatillinen yhteistyö etäyhteyksin. Kiinnostavaa voisi olla myös syvempi paneutuminen johonkin tiettyyn työhyvinvoinnin osa-alueeseen etätyössä, esimerkiksi työelämän ja perheen väliseen tasapainoon ja siihen liittyviin kokemuksiin.

Kun käsittelin aineistoa ja löysin tärkeitä tuloksia, se sai minut pohtimaan valintaani hävittää aineisto tutkimusprosessin jälkeen. Tunnistin, että valinta oli ollut tutkimusprosessin alussa

oikeastaan automaattinen ajatus, jota en sen enempää kyseenalaistanut tai pohtinut ja johon varmasti vaikutti kokemattomuuteni tutkijana. Aineistoni avoimuus ja mahdollinen jatkokäyttö herätti silloin itsessäni huolen eettisyydestä ja päätin hävittäväni aineiston. Ruusuvuori (2010, 428) huomauttaa, että tutkimusnauhoitteiden ja litterointien säilyttäminen jatkotutkimusta varten tukee tieteen etiikkaa oikeastaan paremmin kuin aineiston käytön yksinoikeus vain yhdellä tutkijalla, sillä näin mahdollistetaan tehtyjen havaintojen tarkistaminen ja kyseenalaistaminen. Koska aineiston säilyttämistä koskevat kysymykset tulee määritellä jo tutkimusprosessin alussa ja informoin haastateltaville aineiston hävittäväni, en tietenkään voinut muuttaa suunnitelmaani. Voi olla, että aineiston jatkokäytön mahdollistaminen olisi tukenut paremmin tieteen avoimuutta ja siten omankin tutkimukseni luotettavuutta. (Kuula & Tiitinen 2010, 446–451; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Luotettavuutta olisi luonnollisesti tukenut myös suurempi aineisto. Mietin myös haastateltavien valikoitumista: haastateltavien saaminen laajemmalta maantieteelliseltä alueelta olisi parantanut tutkimuksen yleistettävyyttä. Voi olla, että jotkin keskeisimmistä tuloksista liittyvät vain haastattelemani sosiaalityöntekijöiden työyksikköön.

Vaikka tutkielma ei erityisesti keskittynyt koronaviruspandemian vaikutuksiin ja sitä kautta etätyöhön sosiaalityössä, nousi pandemia silti selvästi esiin haastatteluissa etätyön kehityksen vauhdittajana ja pisteenä, jota ennen olevasta ajasta puhuttiin vanhana tapana ja jonka jälkeistä aikaa pidettiin nykyisenä, ”uutena normaalina” (Sutela 2021, ks. myös Mishna ym. 2020, 489). Pidän tutkielmaani osaltaan osoituksena siitä, miten merkittävää on globaalien kriisitilanteiden hallinnan ja vahinkojen akuutin korjaamisen jälkeen pyrkiä oppimaan ja kehittämään olosuhteita jatkuvasti niin, että ne parhaiten tukevat osallisten, tässä tapauksessa sosiaalityöntekijöiden ja siten välillisesti myös asiakkaiden, hyvinvointia.

Muutosvastarintaiset ja kaksijakoiset asenteet sosiaalityön digitalisaatiota kohtaan (ks. Goldkind ym. 2016, 351–352; Granholm 2016, 35; Kairala 2018, 212; Pohjola 2017, 181–182; Taylor 2017, 869–870) näkyivät tuloksissa osaltaan johtotasolta tulleen etätyön vastustamisena ja kyseisen asenteen perustelemisena niin, että etätyö nähtiin ainoastaan pandemia-ajan kriisinhallinnan keinona, joka sallittiin sillä ehdollisuudella, että kriisiä edeltävät olosuhteet tullaan palauttamaan.

Pohdin tutkimusprosessini aikana paljon koronaviruspandemian tarkemman käsittelyn merkitystä tutkielmassa. Halusin, ettei tutkielma näyttäydy pelkästään pandemia-aikaisena katsauksena sosiaalityöntekijöiden työoloihin. Pyrin koko tutkimusprosessini ajan kuljettamaan mukana ajatustani siitä, että voisin tutkimuksellani löytää etätyöstä sellaisia

aspekteja, jotka voivat kantaa myös pandemia-ajan ylitse. Tällä perustelen sitä, etten tarkastellut tutkielmassa tarkemmin kriisitilanteita vaikutuksineen. Tätä pohdintaani arvioin myös tutkielman subjektiivisuuden näkökulmasta (ks. luku 4.4). Voi olla, että pandemian ja kriisien merkityksen esittely olisi ollut teoreettista kehystäni täydentävää erityisesti, koska tarkastelukulmani oli työhyvinvoinnissa. Kriisitilanteita leimaa kaaottisuus ja nopeitempisuus, jolloin työntekijöiden osaaminen, jaksaminen ja ehkä myös perustarpeet, kuten riittävä lepo ja turvallisuus, ovat koetuksella. Olen pohtinut tutkimusprosessin aikana sitä, miten rajata työhyvinvointikokemukset nimenomaan etätyöhön liittyviksi. On selvää, että pandemia on jonkinlaisena taustavaikuttimena paitsi koko sosiaalityön etätyöoloikan alullepanijana, myös haastateltavien kertomassa työhyvinvointiin vaikuttamassa: lähtökohdat etätyöhön ja pandemian mukanaan tuomat negatiiviset tunteet varmasti ainakin potentiaalisesti heikensivät työhyvinvointia hetkellisesti. Toisaalta on myös niin, että haastatteluhetkellä pandemian alusta oli jo lähes kaksi vuotta, mikä varmasti vaikutti siihen, että haastateltavat pystyivät ajattelemaan etätyötä pandemiasta irrallisenakin ilmiönä.

Eräs sosiaalityön etätyön suurimmista paradokseista näyttää olevan se, että etätyön oletetaan olevan yleispätevä ratkaisu ja paketti, joka pitäisi sellaisenaan omaksua käyttöön. Olennaista olisikin pohtia organisaatio- ja alakohtaisia tarpeita ja mahdollisuuksia – kaikkea sosiaalityötä ei millään voi tehdä etänä, mikä ei silti tarkoita, etteikö merkittävää alakohtaista potentiaalia olisi. Haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden ajatukset ja kokemukset kertovat minusta siitä, että sosiaalityön etätyötä tehneet ammattilaiset tietävät itse parhaiten, miten etätyö on heidän työhyvinvointiaan tukenut ja minkälainen sosiaalityö on toimivaa etänä. Tämän takia sosiaalityöntekijöiden kokemustiedon hyödyntäminen ja heidän ammattiarvioidensa kuunteleminen on ensiarvoisen tärkeää ammattialan kehittymisen kannalta. Tulosteni perusteella sosiaalityössä tarvitaan positiivisen otteen vallankumouksellisuutta.

## Lähdeluettelo

- Aaltio, Iris & Puusa, Anu (2020) Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa, Pauli Juuti & Iris Aalto (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 75–85.
- Aaslund, Håvard (2021) Global experiences of social work practice during the pandemic: Digital mediums, mutual aid, and professional self-care. *Qualitative Social Work* 20 (1–2) 375–377. <https://bit.ly/39lz9fj> Viitattu 4.3.2022.
- Ahonen, Aune & Manssila, Jaana & Pekkarinen, Heidi & Pesonen, Tiia (2020) Koronaepidemian vaikutuksen sosiaalipalveluihin. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2020/05/Koronaepidemian-vaikutukset-sosiaalipalveluihin-PDF.pdf>. Viitattu 1.11.2021.
- Alasoini, Tuomo (2015) Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2015, 26–37. <https://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak22015.pdf> Viitattu 2.2.2022.
- Alasoini, Tuomo (2018) Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos. <https://bit.ly/3Ngh9lb> Viitattu 1.2.2022.
- Allardt, Erik (1976) Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo. WSOY.
- Baldwin, Richard (2016) *The Great Convergence. Information Technology and the New Globalization*. Cambridge. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Bergholm, Tapio (2016) Automaatiopaniikki, SAK ja SDP. *Työelämän tutkimus* 14 (2), 140–152. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87008/45907?acceptCookies=1>

- Biron, Michal & Van Veldhoven, Marc (2016) When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior* 37 (8).
- Bosua, Rachele & Gloet, Marianne & Kurnia, Sherah & Mendoza, Antonette & Yong, Jongsay (2013) Telework, productivity and wellbeing: An Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia* 63 (1), 11.1-11.12.
- Brynjolfsson, Erik & McAfee, Andrew (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W Norton.
- Cristofalo, A. Margaret (2020) Telehealth, friend and foe for health care social work. *Qualitative Social Work* 20 (1–2), 399–403.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1473325020973358> Viitattu 4.3.2022.
- Fragen, Teija & Bärlund, Katarina & Muukka, Marko (2017) Reaaliaikainen etäsosiaalityö. *Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityö digitalisoituvassa maailmassa*. Talentia. Sosiaalityön tutkimuksen seura 2017. 54–70.
- Frey, Carl Benedict & Osborne, Michael A. (2013) *The Future of Employment: How Susceptible are jobs to computerization?* University of Oxford. <https://bit.ly/3Pu4XPI>  
 Viitattu 14.3.2022.
- Gajendran, Ravi S. & Harrison, David A. (2009) The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology* 92 (6), 1524 –1541.  
<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>
- Goldkind, Lauri & Wolf, Lea & Jones, Jamie (2016) Late Adapters? How Social Workers Acquire Knowledge and Skills About Technology Tools. *Journal of Technology in Human Services* 34 (4), 338-358.  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15228835.2016.1250027?needAccess=true> Viitattu 3.3.2021.

- Granhölm, Camilla (2016) *Social work in digital transfer – blending services for the next generation*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Elovainio, Marko & Lindström, Kari (1993) *Sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöjen toimivuus Suomessa*. Stakes. Jyväskylä: Gummerus.
- Eurofound (2020a) *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*. Dublin: Publication Office of the European Union.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20058en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf) Viitattu 2.11.2021.
- Eurofound (2020b) *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. Dublin: Publication Office of the European Union.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21064en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf) Viitattu 1.2.2022.
- Freeman, Chris & Louçã, Francisco (2001) *As Time Goes By: From the Industrial Revolutions to the Information Revolution*. Oxford: Oxford University Press.
- Haapakoski, Kaisa & Kannasoja, Sirpa & Mänttari-van der Kuip, Maija (2014) Konteksti sosiaalihuollon tutkimuksessa. Teoksessa Riitta Haverinen & Marjo Kuronen & Tarja Pösö (toim.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino, 337–353.
- Harrikari, Timo & Romakkaniemi, Marjo & Tiitinen, Laura & Ovaskainen, Sanna (2021) Pandemic and Social Work: Exploring Finnish Social Workers' Experiences through a SWOT Analysis. *British Journal of Social Work* 51 (5), 1644–1662.  
<https://bit.ly/3FMdbOt>
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008) *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Helle, Minna (2004) *Etätyö*. Helsinki: Edita Publishing Oy.



- Hvid, Helge & Bergholm, Tapio & Gonäs, Lena & Juul, Ida & Kamp, Annette & Karlsson, Jan & Kasvio, Antti & Klemsdal, Lars & Salomon, Robert & Skorstad, Egil. (2011) Nordic Working Life Research – Continuity and Renewal. *Nordic journal of working life studies*. 1 (1), 3–21. <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26801/23573>
- Hänninen, Riitta & Karhinen, Joonas & Korpela, Viivi & Pajula, Laura & Pihlajamaa, Olli & Merisalo, Maria & Kuusisto, Olli & Taipale, Sakari & Kääriäinen, Jukka & Wilska, Terhi-Anna (2021) *Digiosallisuuden käsite ja keskeiset osa-alueet*. Digiosallisuus Suomessa -hankkeen väliraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:25.
- Junnonen, Sanna-Riitta & Töttö, Petri & Väisänen, Raija & Rantonen, Otso & Salo, Paula (2012) Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012. *Janus* 27 (2), 144–163.
- Kairala, Maarit (2018) Sosiaalityön teknologiaosaaminen. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim.) *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018*. Tallinna: UniPress, 211–227.
- Kairala Maarit (2017) Alkusanat. Teoksessa Mari Kivistö & Kirsi Päykkönen (toim.) 2017. *Sosiaalityö digitalisaatiossa*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 7–11.
- Kandolin, Irja & Tuomivaara, Seppo & Huuhtanen, Pekka (2010) Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Joustot ja muutokset työorganisaatioissa. Teoksessa Timo Kauppinen & Rauno Hanhela & Irja Kandolin & Antti Karjalainen & Antti Kasvio & Merja Perkiö-Mäkelä & Eero Priha & Jouni Toikkanen & Marja Viluksela (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki, Työterveyslaitos, 67–73.
- Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina (2018) *Selvityshenkilön ehdotus lastensuojelun laatua parantavaksi tiekartaksi*. Väliraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 31/2018. <https://bit.ly/3wcdX4q>

Karjalainen, Mira (2021) Työn rajojen hämärtyminen etätöiden aikana: etätö ja sukupuoli.

*Työelämän tutkimus* 19 (4), 546–569.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112500/66151>

Karjalainen, Pekka & Metteri, Anna & Strömberg-Jakka, Minna (2019) *Tiekartta 2030*.

*Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-

Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna (2005) *Konstikas sosiaalityö 2003*.

*Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Keyriläinen, Marianne (2021) *Työolobarometri 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM\\_2021\\_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 3.2.2022.

Keyriläinen, Marianne (2020) *Työolobarometri 2019*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM\\_2020\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 3.2.2022.

Kinnunen, Ulla (2017) Työstä palautuminen. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–147.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

- Kivistö, Mari & Päykkönen, Kirsi (2017) Johdatus Sosiaalityö digitalisaatiossa -teokseen. Teoksessa Mari Kivistö & Kirsi Päykkönen (toim.) *Sosiaalityö digitalisaatiossa*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 13–20.
- Kopponen, Aleks (2015) *Julkisen sektorin digitalisaatio mahdollistaa käyttäjäystävälliset yhden luukun palvelut*. Kolumni Valtiovarainministeriön sivuilla 18.12.2015. <https://vm.fi/-/julkisen-sektorin-digitalisaatio-mahdollistaa-kayttajaystavalliset-yhden-luukun-palvelut>. Viitattu 7.2.2021.
- Kossek, Ellen Ernst & Lautsch, Bernda A. & Eaton, Susan C. (2006) Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior* 68 (2), 347–367.
- Kovalainen, Anne & Poutanen, Seppo & Arvonnen, Johanna (2021) *Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020*. Turku: Turun yliopisto. <https://bit.ly/314TjMW> Viitattu 7.2.2022.
- Kuisma, Juha & Souri, Pekka (2021) *Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa*. Kunnallisalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 121. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kuntatyönantajat (2021) *Työpaikoilla tehty iso digiloikka*. Uutisartikkeli 22.3.2021 Kuntatyönantajien sivuilla. <https://bit.ly/314Q2x8> Viitattu 4.2.2022.
- Kuula, Arja & Tiitinen, Sanni (2010) Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 446–459.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2010). *Sosiaali- ja terveysalan työolot*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Landgrén, Sanna & Pesonen, Tiia (2017) *Vastavalmistuneiden urapolut 2017. Vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään*.

[https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/11/vastavalmistuneiden\\_urapolut\\_2017.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/11/vastavalmistuneiden_urapolut_2017.pdf)

Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra (2016) Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Maritta Törrönen & Katja Hänninen & Päivi Jouttimäki & Tiina Lehto-Lundén & Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 165–177.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2018) *Työolobarometri 2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 1.3.2022.

Martin, Brittany Harker & MacDonnel, Rhiannon (2012) Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review* 35 (7), 602-616.

Melin, Harri 2020. *Etätö uutena normaalina?* Verkkolehtiartikkeli Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan Alusta -julkaisussa 24.4.2020.

<https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/> Viitattu 9.2.2022.

Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Yliruka Laura, Juha Koivisto, Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22–39.

Miles, Matthew B. & Huberman, Michael A. (1994) *Qualitative Data Analysis*. California: Sage Publications.

Mishna, Faye & Milne, Elizabeth & Bogo, Marion & Pereira, Luana F. (2020) Responding to COVID-19: New Trends in Social Workers' Use of Information and Communication Technology. *Clinical Social Work Journal* 49, 484–494.

Mokyr, Joel & Vickers, Chris & Ziebarth, Nicolas L. (2015) The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? *Journal of Economic Perspectives* 29 (3), 31–50.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia & Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne (2021) *Miten Suomi voi? - tutkimus: Työpaikan vaihtoaiheet ennen koronaa ja korona-aikana*. Työterveyslaitos 22.12.2021.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.  
[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6\\_vaitos29052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Neittaanmäki, Pekka & Lehto, Martti & Savonen, Matti (2021) *Yhteiskunnan digimurros*. Jyväskylän yliopisto. IT-tiedekunta. Jyväskylä.

Offstein, Evan H. & Morwick, Jason M. & Koskinen, Larry (2010) Making telework work: leading people and leveraging technology for competitive advantage. *Strategic HR Review* 9 (2), 32–37.

Okkonen, Kaisa-Mari (2021) *Miehet ja naiset tuloluokkakuvasa – sekä tulot että tuloerot ovat miehillä naisia suuremmat*. 19.3.2021.  
<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/miehet-ja-naiset-tuloluokkakuvasa-seka-tulot-etta-tuloerot-ovat-miehilla-naisia-suuremmat/> Viitattu 15.4.2022.

Opetushallitus (2021) *OECD-vertailu: Sosioekonominen tausta vaikuttaa yhä voimakkaasti koulutusvalintoihin – alueelliset vaihtelut Suomessa pieniä*. 16.9.2021.  
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2021/oecd-vertailu-sosioekonominen-tausta-vaikuttaa-yha-voimakkaasti-koulutusvalintoihin> Viitattu 3.4.2022.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy (2005) *Työhyvinvointi tuloksentekijänä*. Helsinki: WSOYpro.

- Pajarinen, Mika & Rouvinen, Petri (2014) Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. *ETLA Brief* 22, 1–6. <http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf>  
Viitattu 4.4.2022.
- Palvalin, Miikka (2019) *Knowledge Work Performance Measurement in the New Ways of Working context*. Tampere: Punamusta yliopistopaino.
- Paulin, Savanna (2017) *Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus*. Talentian selvitys. <https://docplayer.fi/66269695-Sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus-talentian-selvitys-2017-savanna-paulin.html> Viitattu 3.11.2021.
- Parrot, Lester & Madoc-Jones, Iolo (2008) Reclaiming Information and Communication Technologies for Empowering Social Work Practice. *Journal of Social Work* 8 (2), 181–197.
- Pekkarinen, Heidi (2020) *Etätyöstä on nyt keskusteltava sosiaalialalla*. Kirjoitus Talentia ry:n blogissa 2.4.2020. <https://www.talentia.fi/blogi/etatyosta-on-nyt-keskusteltava-sosiaalialalla/> Viitattu 22.11.2021.
- Pekkola, Juhani (2002) *Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, henkiset ja sosiaaliset työtilat etätyöympäristöinä*. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Pelastakaa Lapset ry (2018) *Sosiaalityöntekijöiden asenteet, osaaminen ja digisosiaalityön nykytila*. Kyselytutkimus. <https://bit.ly/3yyG6E6> Viitattu 4.2.2022.
- Pérez, Manuela Pérez & Sánchez, Angel Martinez & Carnicer, M Pilar de Luis (2002) Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation* 22 (12), 775–783. <https://bit.ly/3sA0IIy> Viitattu 1.4.2022.
- Pohjola, Anneli (2017) Loppusanat. Sosiaalityöohjautuva digitalisaation kehittäminen. Teoksessa Mari Kivistö & Kirsi Päykkönen (toim.) 2017. *Sosiaalityö digitalisaatiossa*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 181–191.

- Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Krista, Pahkin (2016) *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pyöriä, Pasi (2011) Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review* 34 (4), 386–399.
- Pyöriä, Pasi (2007) Tietotyö ja etätö. Teoksessa Tero Mamiä & Harri Melin (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos.* Työsuojelurahasto, 57–67.
- Richardson, Julia & Steve McKenna (2014) Reordering Spatial and Social Relations: A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers. *British Journal of Management* 25 (4), 724–736.
- Ruohomäki, Virpi (2020) Etätöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 63 (2), 21–28.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM\\_tyopoliittinen\\_aikakauskirja\\_2\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y#page=21](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y#page=21) Viitattu 20.4.2022.
- Ruostela, Jenna & Lönnqvist, Antti & Palvalin, Miikka & Vuolle, Maiju & Patjas, Maija & Raij, Anna-Leena (2015) ‘New Ways of Working’ as a tool for improving the performance of a knowledge-intensive company. *Knowledge Management Research & Practice* 13 (4), 382–390. <https://bit.ly/37JZzXC> Viitattu 6.4.2022.
- Ruusuvuori, Johanna (2010) Litteroijan muistilista. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi.* Tampere: Vastapaino, 424–431.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi.* Tampere: Vastapaino, 9–36.

- Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Schwab, Klaus (2016) *The Fourth Industrial Revolution*. Switzerland: World Economic Forum. <https://bit.ly/3wmW2Xn>
- Sipilä, Anita (2011) *Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet - Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Etätyö*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html> Viitattu: 20.4.2022.
- Suonsivu, Kaija (2014) *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIPress. 2. Painos.
- Susskind, Daniel & Susskind, Richard (2015) *The Future of Professions. How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Iso-Britannia: Oxford University Press.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) *Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf) Viitattu 1.2.2022.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2021) *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1\\_202100\\_2021\\_25870\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf) Viitattu 3.2.2022



- Sutela, Hanna (2021) *Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei paluuta, jos työntekijöiltä kysytään*. Blogikirjoitus Tilastokeskuksen Tieto & Trendit -julkaisussa 18.10.2021. <https://bit.ly/3szDPVD> Viitattu 25.11.2021.
- Talentia ry. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö (2017) *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Punamusta Oy. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/index.php?page=2> Viitattu 5.4.2022.
- Tavares, Aida Isabel (2017) Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare* 3 (2), 30-36.
- Taylor, Amanda (2017) Social work and digitalisation: bridging the knowledge gaps. *Social Work Education* 36 (8), 869–879. <https://bit.ly/3yxTc4A>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2020) *Keskusteleva tekoäly sosiaali- ja terveydenhuollossa*. <https://bit.ly/3FFMw61> Viitattu 20.3.2022.
- Tham, Pia (2007) Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British Journal of Social Work* 37 (7), 1225–1246.
- Tiittula, Liisa & Ruusuvuori, Johanna (2005). Johdanto. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 9–21.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turja, Tuuli & Krutova, Oksana & Melin, Harri (2021) Telework and perceived workload: Learnings prior to the COVID-19 upheaval. *Human Systems Management* 4, 251–255. <https://content.iospress.com/download/human-systems-management/hsm211567?id=human-systems-management%2Fhsm211567>

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Työturvallisuuskeskus (2016) *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi*. Otavan kirjapaino Oy. [https://tkk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojelu\\_ja\\_hyvinvointi\\_26118.pdf](https://tkk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf) Viitattu 15.11.2021.
- Törrönen, Maritta (1983) *Sosiaalityön tyydyttävyydestä ja rasittavuudesta*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Valtioneuvosto (2019) *Osaava ja osallistava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31.
- Valtioneuvoston kanslia (2021) *Etätyöstä lisääntyvään etä- ja läsnätyön yhdistämiseen*. 23.9.2021. <https://bit.ly/38tU3sl> Viitattu 26.11.2021.
- Valtiovarainministeriö (2021) *Digitalisaation edistämisen ohjelma*. Verkkosivut. <https://vm.fi/digitalisaation-edistamisen-ohjelma>. Viitattu 7.2.2022.
- Varsinais-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskus (2020) *Sosiaalisen raportoinnin maakunnallinen raportti, kevät 2020. Lokakuu 2019 – huhtikuu 2020*. Oy Vasso Ab. <https://bit.ly/3syM3Nx>
- Viinamäki, Tanja (1997) *Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus*. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Vilkman, Ulla (2016) *Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.

- Virolainen, Harri (2012) *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.
- Vuorijärvi, Petri & Raappana, Mervi & Kinnunen, Petri & Kostamo-Pääkkö, Kaisa (2018) *Sosiaalihuollon ammattihenkilöstö- ja tehtävärakenneselvitys*. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. <https://docplayer.fi/169870778-Sosiaalihuollon-ammattihenkilosto-jatehtavarakenneselvitys-2018.html> Viitattu 28.4.2022.
- Wilén, Leena. (2018) *Kohtaamisia? – Lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? -Julkaisusarjan 2. osa*. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Windeler, Jaime B. & Chudoba, Katherine M. & Sundrup Rui Z. (2017) Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior* 38 (7), 977–995.
- Yliruka, Laura & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Koivisto, Juha (2009) Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto, Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 13–21.
- Ylönen, Katri (2018) Nuoren ja työntekijän välinen auttamissuhde verkossa – verkkoympäristön edut ja haasteet. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim.) *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018*. Tallinna: UniPress, 104–133.
- Zorn, Isabel & Seelmeyer, Udo (2017) Inquiry-Based Learning about Technologies in Social Work Education. *Journal of Technology in Human Services* 35 (1), 49-62.  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15228835.2017.1277913?needAccess=true> Viitattu 13.4.2022.

## Liitteet

### Liite 1. Kutsu haastatteluun

Hei sinä aikuissosiaalityöntekijä! Oletko sinä tehnyt sosiaalityötä etätyönä? Liittykö sinustakin etätyöhön työhyvinvoinnin teemoja? Mikäli vastasit molempiin kyllä, kutsun sinut kertomaan ajatuksistasi sosiaalityön etätyöstä. Haastattelulla sinulla mahdollisuus tarjota arvokasta tutkimustietoa kertomalla ajatuksistasi ja kokemuksistasi etätyöstä ja siitä, miten olet kokenut sen vaikuttavan työhyvinvointiisi. Minulle on myönnetty tutkimuslupa tutkimuksen tekemistä varten.

Olen Lotta Nurola, opiskelija Turun yliopistosta. Teen tätä maisterintutkielmaa osana sosiaalityön opintojani. Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tuottaa tieteellistä tietoa ajankohtaisesta aiheesta, etätyöstä sosiaalityössä. Tutkimuksesta saadut tulokset palautetaan Turun yliopistolle opinnäytteenä. Tässä infokirjeessä kerron lisää tutkimuksesta.

Ehkä mietit, että *mitä minulta kysytään ja mitä minun täytyy vastata*. Vääriä tai oikeita vastauksia haastattelutilanteessa ei kuitenkaan ole, vaan sinun ajatuksesi ja kokemuksesi ovat tutkimukselle tärkeitä. Voimme joustavasti yhdessä sopia sinulle parhaiten sopivan ajankohdan ja paikan haastattelun tekemiselle jo joulukuulle 2021 tai tammikuulle 2022. Haastattelut on mahdollista toteuttaa toiveesi mukaan myös etäyhteyksin. Minun lisäkseni haastattelutilanteessa ei tule olemaan paikalla muita henkilöitä. Tutkimus toteutetaan noin tunnin pituisena haastatteluna, jonka nauhoitan itselleni tutkimuskäyttöön. Tutkimuksen tulokset raportoidaan kuitenkin siten, etteivät vastaajat ole tunnistettavissa. Olen tutkijana ainoa, joka käsittelee nauhoitteita ja tutkimuksen aineistoa, eikä haastatteluun osallistumisesi tule ulkopuolisten tietoon. Tutkimusprosessin lopussa hävitän alkuperäiset tutkimusnauhoitteet sekä kirjallisen aineiston. Haastattelutilanne tulee olemaan vapaamuotoinen ja rento keskustelu.

Kerron lisätietoja mielelläni, mikäli mieleesi tulee mitä tahansa kysyttävää. Keskustelu kanssani on luottamuksellista. Mikäli päätät, että haluat osallistua tutkimukseen, otathan yhteyttä suoraan minuun lähettämällä sähköpostin tai tekstiviestin haastatteluajan sopimiseksi. Voit jättää minulle myös pyynnön olla yhteydessä sinuun. Olisi mahtavaa, jos tulisit rohkeasti mukaan kertomaan ajatuksistasi!

Lotta Nurola, Turun yliopisto. (yhteystiedot). Tutkielman ohjaaja VTT, sosiaalityön yliopisto-opettaja, Liisa Lähteenmäki (yhteystiedot).

## Liite 2. Suostumuslomake

### SUOSTUMUSLOMAKE TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkijan yhteystiedot:

Lotta Nurola (yhteystiedot)

Tutkielman ohjaaja VTT Liisa Lähteenmäki (yhteystiedot)

#### Tutkimuksen työnimi

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimushaastatteluun, joka koskee kokemuksiani etätyöstä sosiaalityössä. Haastattelu toteutetaan yhdessä valittuna ajankohtana talven 2022 aikana.

Olen perehtynyt huolellisesti saamaani haastattelukutsuun sekä pyytänyt ja saanut tarvittaessa lisätietoa tutkimuksesta tutkijalta tai tutkielman ohjaajalta. Ymmärrän, että tutkimustulosten raportoinnissa yksittäiset vastaukseni eivät ole tunnistettavissa tai henkilöitävissä minuun (henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste: tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi, tietosuojalain 4 §:n 3 kohta). Olen tietoinen siitä, että tutkija nauhoittaa haastattelun. Haastattelussa antamiani vastauksia käsittelee ainoastaan haastattelija ja tutkimuksen tekijä, Lotta Nurola, sosiaalityön opiskelija Turun yliopistosta. Olen tietoinen siitä, että tutkimuksesta saadut tulokset palautetaan tutkielmana Turun yliopistoon. Haastattelun kirjalliset aineistot sekä ääninauhoite hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

Ymmärrän, että osallistumiseni haastattelututkimukseen on vapaaehtoista, minkä takia minulla on oikeus milloin tahansa haastattelun aikana keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumukseni siihen jälkikäteen ilmoittamalla asiasta tutkijalle syytä kertomatta.

Edellä todetut tiedot tutkimuksesta ja omasta osuudestani siinä on selostettu minulle myös suullisesti haastattelutilanteessa. Minulla on riittävästi tietoa osallistumistani haastattelututkimukseen. Allekirjoituksellani vahvistan sen, että osallistun tässä lomakkeessa kerrottuun tutkimukseen vapaaehtoisesti ja annan suostumukseni käyttää haastattelussa antamiani vastauksia tutkimuskäyttöön luottamuksellisesti.

Suostumuksen antaja:

Suostumuksen vastaanottaja, Lotta Nurola

Allekirjoitus & nimenselvennys

Allekirjoitus & nimenselvennys

Paikka ja ajankohta

Paikka ja ajankohta

---



---

### Liite 3. Teemahaastattelurunko

#### TUTKIMUSHAASTATTELU

- Haastattelutilanteen ja tietosuoja-asioiden kertaus
- Taustatiedot: työkokemus

#### Teema 1. Taustaa ja yleistä omaan etätyöhön liittyen

- Kuinka paljon teet etätyötä tällä hetkellä?
- Missä teet etätyötä?
- Kuinka paljon olet tehnyt etätyötä sosiaalityöntekijänä?
- Miten päädyt suunnittelemaan kalenteriisi etätyöpäivän?
- Kuvaile vapaasti etätyön tekemisen historiaasi.
- Kuvaile suhdettasi etätyön tekemiseen (onko tässä tapahtunut muutosta, miksi).
- Teetkö etätöitä omasta tahdostasi, työnantajan ehdotuksesta vai olosuhteiden pakottamana, vai miksi?

#### Teema 2. Etätyö ja työhyvinvointikokemukset.

- Miltä etätyön tekeminen on tuntunut? Koetko etätyöllä olleen vaikutusta työhyvinvointiisi, jaksamiseesi?
- Miten olet kokenut työpäivän aloittamisen etätyöpäivänä, entä työstä irrottautumisen?
- Miten etätyö on vaikuttanut palautumiseesi? Tauot, työpäivän jälkeen?
- Mikä on parantanut työhyvinvointia, mikä on heikentänyt?
- Liittyykö työhösi uhkaa psyykkiselle hyvinvoinnillesi, vertaa työtä etänä ja lähityönä.
- Voitko työssä paremmin lähi- vai etätyöpäivänä? Mistä tämä johtuu?
- Miten huolehdit työhyvinvoinnistasasi etätyöpäivänä? Entä lähityöpäivinä?
- Miten etätyö on mielestäsi vaikuttanut yhteisöllisyyteen työpaikalla?
- Tuleeko sinulle mieleen jotain keinoja, joilla oman työyhteisön tai oman työtiimin työhyvinvointia voisi parantaa etätyön aikana?
- Miten koet etätyön vaikuttaneen reflektointiin, yhdessä / esihenkilön kanssa?
- Miten koet työhyvinvointiasi nyt ja mikä on etätyön vaikutus tähän?
- Tunnetko, että sinua tai työtäsi arvostetaan eri tavoin riippuen siitä, teetkö työtä etänä vai toimistolla?

#### Teema 3. Sosiaalityön etätyötä koskeva yleinen taso

- Millaista tietoa tai taitoa tai millaisia ominaisuuksia työntekijältä etätyön tekemisessä tarvitaan?
- Millaisia epäkohtia sosiaalityön etätyöhön mielestäsi liittyy? Mikä olisi mielestäsi ratkaisu tähän/näihin?
- Onko jotakin, jonka toivoisit tulevaisuudessa kehittyvän paremmaksi?
- Miten etätyö näkyisi unelmiesi sosiaalityöntekijän työpaikassa?
- Mitä itse kysyisit tästä aiheesta?

Lopuksi vapaata kommentointia aiheesta. Kommentteja haastattelusta ja kiitokset.