

VIIHTYVÄT JA VAIHTUVAT

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä
pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät

Kevät 2009
Lisensiaatintutkimus
Erikoissosiaalityöntekijän koulutus
Lapsi- ja nuorisososiaalityö
Sosiaalityön laitos
Lapin yliopisto
Kari Matela

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät.

Tekijä: Kari Matela

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 120 (+ 19 liitesivua)

Vuosi: 2009

Tiivistelmä

Tässä kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa käsitellään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemisen haluun liittyviä yksilöllisiä, työperäisiä ja organisatorisia tekijöitä. Tutkimusaiheen valintaan vaikutti monessa maassa, myös Suomessa, ilmaistu huoli lastensuojelun vaikeudesta rekrytoida päteviä sosiaalityöntekijöitä ja pitää heitä työssä samassa organisaatiossa. Tutkimuskysymyksiä oli kolme: missä määrin lastensuojelun sosiaalityöntekijät haluavat vaihtaa työtä, mitkä tekijät vaikuttavat haluun pysyä työssä ja lähteä työstä ja haluavatko työstä lähtemistä harkitsevat hakeutua sosiaalialalle vai muulle ammattialalle.

Kvantitatiivisen aineiston keruu toteutettiin verkkokyselynä, joka lähetettiin Helsingin, Jyväskylän, Kuopion ja Oulun kaupunkien lastensuojelussa toimiville sosiaalityöntekijöille ja johon vastattiin anonyymisti. Kysely sisälsi 11 teemoitettua osiota ja 129 yksittäistä kysymystä tai väittämää, ja sen runkona oli QPS-kyselymalli. Kyselyn osiot mittasivat työn vaatimuksia, työhön liittyviä odotuksia, työn hallittavuutta, työn ennustettavuutta, työn vuorovaikutussuhteita, lähijohtamista, organisaatiokulttuuria, työn ja yksityiselämän suhdetta, työnteon motiiveja, työtyytyväisyyttä ja työsidonnaisuutta sekä halua vaihtaa työtä. Tutkimusaineisto koostui 157 vastaajan vastauksista, ja vastausprosentti oli 73 %. Aineiston käsittely tapahtui tilastollisin jakauma- ja monimuuttuja-analyysin.

Tulosten perusteella 80 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä merkitykselliseksi ja tunsivat olevansa sopivalla ammattialalla. Kaksi kolmesta vastaajasta valitsisi saman ammattialan uudelleen, mikäli valinta olisi ajankohtainen. Kuitenkin kaksi kolmasosaa vastaajista oli halukas siirtymään lastensuojelusta paremmin palkattuun sosiaalialan työhön. Sen sijaan muulle alalle siirtymistä harkitsi vain harva. Kuitenkin yli puolet vastaajista oli harkinut ammatinvaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttivat keskeisimmin työtyytyväisyyden aste ja organisaatiokulttuuri. Työtyytyväisyyden osatekijöistä palkkaus aiheutti eniten tyytymättömyyttä. Hyväksi koettu lähijohtaminen puolestaan vahvisti työssä pysymistä. Organisaatiotaon johtaminen, joka koettiin yleisesti epätydyttäväksi, oli todennäköisemmin työpaikan vaihtamista kuin työssä pysymistä tukeva tekijä.

Asiasanat: lastensuojelu, sosiaalityöntekijät, vaihtuvuus, työssä pysyminen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 LASTENSUOJELUHENKILÖSTÖN VAIHTUVUUDEN TUTKIMUS	8
2.1 Lastensuojelutyöntekijöiden vaihtuvuuden esiintyvyys	
2.2 Lastensuojelutyöntekijöiden vaihtuvuuden tutkimus	12
3 LASTENSUOJELUTYÖN LUONNE, VAATIMUKSET JA TYÖSKENTELYOLOSUHTEET	26
3.1 Lastensuojelutyön jännitteinen luonne	
3.2 Sosiaalityöntekijöiden koulutus	33
3.3 Lastensuojelun työskentelyolosuhteet sosiaalitoimistoissa	37
4 VAIHTUVUUDEN MÄÄRITELMÄ JA SELITYSMALLEJA	41
4.1 Vaihtuvuuden määritelmä ja selittävät näkökulmat	
4.2 Vaihtuvuuden psykologiset selitykset	44
4.3 Sosiologiset vaihtuvuuden selitykset	47
4.4 Vaihtuvuuden taloudelliset selitykset	48
4.5 Maertzin ja Griffithin kokoava selitysmalli	50
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSAINEISTO	54
5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	
5.2 Tiedonkeruumenetelmä	55
5.3 Aineiston keruutapa	58
5.4 Aineiston käsittelyn menetelmät	60
5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset	64

6	TULOKSET	66
6.1	Vastaajien kuvaus ja aineiston perusjäsenitys	
6.1.1	Vastaajien kuvaus	
6.1.2	Työn merkityksellisyys, vaativuus ja hallittavuus	74
6.1.3	Työsidonnaisuus ja työtyytyväisyys	78
6.1.4	Halu ja pyrkimys vaihtaa ammattia tai työtä	86
6.2	Summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” ja yksittäisten selittävien muuttujien välinen riippuvuus	90
6.3	Summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” ja selittävien summamuuttujien välinen riippuvuus	93
6.4	Summamuuttujan ”Hakenut muuta työtä” ja selittävien summamuuttujien välinen riippuvuus	97
6.5	Erotteluanalyysit	99
6.5.1	Työn vaihtamisen halua selittäneet summamuuttujat	
6.5.2	Muun työn hakemista selittäneet summamuuttujat	101
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	103
7.1	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halu vaihtaa työtä	
7.2	Työn vaihtamisen ja työssä pysymisen haluun vaikuttaneet tekijät	104
7.3	Tutkimuksen merkitys, jatkotutkimuksen ja toimenpiteiden tarve	106
	LÄHTEET	109
	LIITTEET	
	Liite 1: Kyselylomake	
	Liite 2: Muuttujaryhmittäiset pääkomponenttianalyysit	
	Liite 3: Erotteluanalyysin ”Halu vaihtaa työtä” tilastollista käyttökelpoisuutta ilmaisevat tunnusluvut ja erottelufunktion muodostaneet muuttujat tärkeysjärjestyksessä.	

1 JOHDANTO

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus kunnallisessa sosiaalityössä on todettu ongelmaksi muun muassa suurten kaupunkien sosiaaliasiamiesten vuosikertomuksissa. (Ahvensalmi 2006, 15-16; Haverila 2005, 40-41; Autti & Soppela 2007, 30; Hänninen 2008, 17.). Alueelliset vaihtuvuuserot ovat ilmeiset, mutta laajasta kansallisesta ongelmasta voitaneen puhua sillä perusteella, että sosiaalialan neuvottelukunta kirjasi vuonna 2003 sosiaalityöntekijäpulan alan kii-reellisten toimenpiteiden luetteloon. (STM, Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti 2003, 13-14.) Pulan keskeiseksi syyksi nimettiin työntekijöiden heikko pysyvyys kunnallisen sosiaalityön tehtävissä.

2000-luvulla kiihtynyttä keskustelua sosiaalityöntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta ei kuitenkaan voida pitää merkinä juuri 2000-luvun alussa muotoutuneesta ilmiöstä. Esimerkiksi Timo Sinervon (1993) sosiaalityön organisointia ja työssä jaksamista käsitellyt tutkimus tuo esiin vaihtuvuus- ja rekrytointiongelmat, vaikka tutkimuksen aineisto oli kerätty 1980-luvun puolivälissä.

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus ja vailla ammatillista kelpoisuutta sosiaalityöntekijän virkanimikkeellä toimivien työntekijöiden osuus näyttävät erityisen kärjistyneiltä lastensuojelun piirissä. Kuuden suurimman suomalaisen kaupungin selvityksessä vuodelta 2006 todettiin, että 43 prosenttia lapsiperheiden parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden viroista oli täytetty työntekijällä, jolla ei ollut laissa (Laki sosiaalihuollon henkilöstön ammatillisista kelpoisuuvaatimuksista 272/2005) määriteltyä kelpoisuutta sosiaalityöntekijän tehtävään.

Kuuden suurimman kaupungin keskiarvoprosentin yläpuolella olivat pääkaupunkiseudun suuret kaupungit Helsinki (53 %), Vantaa (63 %) ja Espoo (54 %). Pienimmillään kelpoisuutta vailla olevien prosenttiosuus oli selvityshetkellä, marraskuussa 2006, Tampereella (5 %). Seuraavina tulivat Oulu (18 %) ja Turku (27 %). (Sosiaalityö Kuusikon kunnissa 2007, 15-16.) Selvityksestä huomataan, että vailla säädettyä kelpoisuutta toimivien sosiaalityöntekijöiden osuus vaihtelee tuntuvasti suurimpien kaupunkien kesken. Lastensuojelussa kelpoisuusehtojen täyttyminen näyttäisi kuitenkin yleensä jäävän heikommaksi kuin kunnallisen sosiaalityön muilla osa-alueilla. Tarkasteltaessa esimerkiksi Konstikas -tutkimuksen (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20, 29) tuloksia voidaan todeta kelpoisuutta vailla toimivien sosiaalityöntekijöiden osuuksien vaihtelevan alueellisesti, mutta kelpoisuusvaatimukset täyttävien sosiaalityöntekijöiden osuus on kuitenkin kaikilla alueilla korkeampi kuin Kuusikko-kuntien keskiarvo.

Konstikas –tutkimuksen mukaan päteviä sosiaalityöntekijöitä oli eniten Varsinais-Suomessa (95 % virassa toimineista sosiaalityöntekijöistä) ja Pohjois-Suomessa (91 %). Vajetta oli eniten Pohjanmaalla, jolla 70 prosenttia sosiaalityöntekijöistä täytti kelpoisuusvaatimukset.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen selvitysten mukaan työvoimavaje, eli täyttämättä jääneiden virkojen tai tehtävien osuus niiden kokonaismäärästä, oli huhtikuussa 2008 toiseksi suurin sosiaalityöntekijöiden ja erityissosiaalityöntekijöiden kohdalla. Työvoimavajetta osoittava prosenttiluku liki kaksinkertaistui vuoden 2005 luvusta 5,6 % kevään 2008 lukuun 11,8 %. Sosiaali- ja terveydenhuollon keskimääräinen, kaikki nimikkeet käsittävä, työvoimavaje huhtikuussa 2008 oli 5,0 %. (Hotti 2008, 6-7.)

Kuntasektori on keskeisin sosiaalityöntekijöiden työllistäjä, sillä kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelee noin 5100 sosiaalityöntekijää. Määrä kattaa arviolta 82 % työelämässä olevien, sosiaalityöntekijän nimikkeellä työskentelevien kokonaismäärästä (Kemppainen 2006, 276). Kuntayksiköissä, siis kuntayhtymät pois lukien, toimivien sosiaalityöntekijöiden lukumäärä oli Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan keväällä 2008 noin 3700 (Hotti 2008, 6). Pääosa lastensuojelutyöstä tehdään kuntayksiköissä, minkä vuoksi työvoimavajeen suuruus vaikuttaa erityisesti niihin. Kuntien ja kuntayhtymien merkittävä asema sosiaalityöntekijöiden työllistäjänä merkitsee sitä, että myös heidän vaihtuvuutensa koettelee kuntasektoria eniten.

Vuoteen 2010 mennessä kuntien palveluksesta jää eläkkeelle runsaat 1500 sosiaalityöntekijää, mikä sellaisenaan tuottaa merkittävän rekrytointihaasteen kunnille. Henkilöstön vaihtuvuuden hallitsemiseen tarvitaan myös tutkimustietoa tekijöistä, joihin vaikuttamalla rekrytointitavoitteisiin voidaan päästä ja samanaikaisesti vähentää rekrytointitarvetta ruokkivaa vaihtuvuutta. Sama tarve vallitsee yleisemminkin suomalaisessa, etenkin kuntasektorin, henkilöstöpolitiikassa. Vuosina 2006-2020 pelkästään eläkepoistuma vie aktiivisuudesta 12000-16000 työntekijää vuodessa. Suurimmillaan poistuma on, kaikki kuntasektorin ammattinimikkeet mukaan lukien, vuonna 2014 (Työvoima 2025, 146-147, 252). Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan vuoteen 2012 mennessä pelkästään eläkkeelle jääviä ja siten työelämästä poistuvia sosiaalityöntekijöitä kertyisi kuntasektorilta noin 2000.

Ennuste tarkoittaisi, että vuosittain jäisi eläkkeelle 115 kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa toimivaa sosiaalityöntekijää (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 20). Eläkepoistuman tuotta-

maa vuotuista rekryointitarvetta voi verrata vuosittain valmistuvien uusien sosiaalityöntekijöiden määrään, joka on 1990-luvun puolivälistä asti ollut noin 150 (Kemppainen 2006, 242).

Rekryointitehtävän onnistuminen ja sosiaalityöntekijöiden työssä pysyminen ovat keskeisiä edellytyksiä paitsi tarvittavan henkilöstön saamiselle, myös sosiaalihuollon sisällön ylläpitämiselle ja kehittämiseksi (Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti 2003, 13). Lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden rekryointi ja vaihtuvuuden hillitseminen ovat keskeisiä haasteita senkin vuoksi, että sosiaalihuollon ammatillisista kelpoisuuksista säädettyssä laissa (272/2005) rajattiin säädettyä kelpoisuutta vailla olevien sosiaalityöntekijöiden toimimista edes väliaikaisesti tehtävissä, joihin sisältyy tahdosta riippumattomien lastensuojelutoimenpiteiden valmistelua ja niistä päättämistä.

Tämä tutkimus käsittelee lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden parissa esiintyviä, työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia yksilöllisiä, organisatorisia ja työperäisiä tekijöitä. Tutkimus hakee vastausta siihen, missä määrin lastensuojelun sosiaalityöntekijät haluavat vaihtaa työtä ja missä määrin pysyä työssään, ja millaisiin tekijöihin tai olosuhteisiin liittyvät ominaisuudet vahvistavat joko lähtemistä tai työssä pysymistä. Taustalla on ajatus, että ongelmaiseksi koettua henkilöstön vaihtuvuutta voidaan ehkäistä ja lieventää vain tuntemalla tekijöitä, jotka vaikuttavat työstä lähtemiseen ja työssä pysymiseen.

Tutkimus on kvantitatiivinen kyselytutkimus, jonka aineisto on kerätty verkkokyselyllä Helsingin, Oulun, Kuopion ja Jyväskylän kaupunkien lastensuojelussa toimivilta, asiakastyötä tekevilta sosiaalityöntekijöiltä, johtavilta sosiaalityöntekijöiltä tai muulla nimikkeellä toimivilta viran- tai toimenhaltijoilta, joiden tehtävässä edellytetään sosiaalityöntekijän kelpoisuutta. Aineiston keruu on tapahtunut touko-kesäkuussa 2006, ja aineiston analyysi on toteutettu tilastollisiin jaotteluihin ja vertailuihin perustuvien menetelmin.

2 LASTENSUOJELUHENKILÖSTÖN VAIHTUVUUDEN TUTKIMUS

2.1 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden esiintyvyys

Pääosin Yhdysvalloissa ja Englannissa tehtyjen tutkimusten ja selvitysten (Winefield & Barlow 1995; Ellett & al 2003; Weaver & Chang 2003; Bernotavicz 2000; Dickinson & Perry 2002; Adult, Children and Young People Local Authority Social Care Workforce Survey 2006) perusteella voi todeta, että vaihtuvuus on etenkin lastensuojelutyölle tunnusomainen ilmiö. Alalle on vaikeata rekrytoida kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä, ja tehtäviin valittu henkilöstö pysyy tehtävässä vain lyhyehkön aikaa. Vaikka vaihtuvuus, eli työstä vapaaehtoisesti poistuvien työntekijöiden vuosittainen osuus, koetaan korkeaksi monessa maassa, systemaattisia tutkimuksia on tehty varsin vähän.

Huomiota herättää se, että vaihtuvuus näyttäisi olevan korkeimmillaan nimenomaan lastensuojelun alalla. Yhdysvalloissa lastensuojelun sosiaalityön vuosittaiset vaihtuvuusprosentit ovat 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa tehtyjen selvitysten mukaan alimmillaan noin 20 prosenttia, enimmillään lähes 100 prosenttia. (Anderson 1995; Cicero-Reese & Black 1998; GAO 2003; Clark 2005.)

Yhdysvalloissa on tosin kritisoitu suuria, jopa 80 prosentin vuosittaiseen vaihtuvuuteen yltäviä, vaihtuvuusprosentteja esitteleviä selvityksiä metodologisista puutteista. Varovaisimmitkin arviot ovat silti päätyneet 15-25 prosentin vuosittaiseen vaihtuvuuteen, jota organisatorisesti voidaan pitää huomattavia toiminnallisia riskejä sisältävänä tasona. (Perry ym. 1999; Report from the child welfare workforce survey 2001.)

Gary Cyphers ym. kokosivat vuonna 2001 lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta kuvaavat tilastot kaikkiaan 35:stä Yhdysvaltain osavaltioista, mukaan lukien yksityiset ja julkiset lastensuojeluyksiköt. Tarkastelujaksona oli 1.7.1999 - 30.6.2000. Kysely, joka kattoi 84 prosenttia kyseisten osavaltioiden lastensuojelutoimistoista, tuotti kuvan varsin vaihtelevasta ilmiöstä. Tarkastelujaksolla havaittu vaihtuvuus oli alimmillaan 0-2 prosenttia, enimmillään 600 prosenttia. Nollasta kahteen prosentin suuruista vuosittaista sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta esiintyi neljässätoista sosiaalitoimistossa. Vaihtuvuudellaan sadan ja kuudensadan prosentin välille sijoittuvia suuren vaihtuvuuden leimaamia toimistoja oli kuusi. Vähäisen vaihtuvuuden, jollaiseksi Cyphers määritteli keskimääräistä vaihtuvuutta, eli 20 prosenttia, vähäisemmän vuosittaisen vaihtuvuuden, piiriin kuuluneita lastensuojeluyksiköjä oli kyselyn

piirissä 36. Keskimääräistä suurempaa vaihtuvuutta (20 – 600 prosenttia) koki 23 yksikköä. (Cyphers ym. 2001, 6-7.)

Cyphersin oman näkemyksen mukaan suuret alueelliset vaihtelut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden parissa merkitsevät sitä, että vaihtuvuuden väestöllistä vaikuttavuutta lastensuojelupalvelujen määrään, saatavuuteen ja laatuun on hyvin vaikea arvioida. Lisäksi huomiota herätti se, että julkisen vallan, eli osavaltioiden alue- ja paikallishallinnon, ylläpitämissä toimistoissa vaihtuvuus oli puolet vähäisempää kuin yksityissektorilla. (emt, 3.)

Paitsi tutkimusaiheeksi, lastensuojelun henkilöstöongelmat ovat nousseet myös valtakunnalliseksi poliittiseksi kysymykseksi 2000-luvun Yhdysvalloissa. Yhdysvaltalaisen keskustelun keskeisenä herättäjänä on toiminut liittovaltion talouden tarkastusvirasto United States General Accounting Office (tuonnempana virallisella lyhenteellä GAO), joka on toimeksiantonsa ja perustehtävänsä mukaisesti ollut huolissaan siitä, missä määrin työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa liittovaltiolle lisäkustannuksia palvelutason samanaikaisesti heikentyessä (GAO 2003). GAO on teettämiensä selvitysten perusteella arvioinut, että uuden, vasta valmistuneen, työntekijän perehdyttäminen täysin itsenäiseksi lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi vie aikaa noin kaksi vuotta. Mitä toistuvammin perehdytyskausia esiintyy, sitä useammin joudutaan toimimaan rekrytointiviiveistä johtuvien vajain resurssein ja käyttämään henkilöstön työaikaa muuhun kuin välittömään asiakastyöhön. (Graef & Hill 2000, 517-518; Ellett 2007, 275.)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pitämiseksi Yhdysvaltain edustajainhuone hyväksyi syyskuussa 2007 lain, joka antaa vapautuksen opintolainan takaisinmaksusta sosiaalityöntekijälle, joka on toiminut tehtävässään vähintään kymmenen vuotta. Laki koskee vain lain voimaantulon jälkeen otettavia opintolainoja, joten sen vaikutuksia voidaan arvioida vasta vuosien kuluttua. Lain kuitenkin odotetaan vaikuttavan myönteisesti, koska opintolainan takaisinmaksuaika on lain perusteluosan mukaan USA:ssa noin 25 vuotta ja koska opiskelu aiheuttaa noin 27 000 dollarin suuriset opintovelat (vuoden 2004 arvio). Maksuvapautuksen lisäksi laki alentaa uusien, valtion takaamien, opintolainojen korkoja. (College Cost Reduction Act 2007.)

Myös Isossa-Britanniassa koettu lastensuojelun kriisiytyminen on sekä työvoimaselvityksissä että julkisessa keskustelussa yhdistetty keskeisen henkilöstön vakiintumattomuuteen. Britanniassa on nostettu esiin pitkälti samoja ongelma-alueita kuin USA:ssa. Julkinen keskustelu on painottanut yksittäisiä lastensuojelun kriisejä, kuten lasten kuolemantapauksia ja niiden tut-

kinnassa ilmenneitä henkilöstö-, mitoitus- ja johtamisongelmia, kun taas työvoimaselvitykset ovat korostaneet paikallisen työvoima- ja rekrytointipolitiikan jälkeenjääneisyyttä sosiaalipalveluissa. Pitkälti lienee kysymys samoista ongelmista, joita vain lähestytään eri näkökulmista. Julkisessa keskustelussa on tuotu esiin myös syvää turhautumista lastensuojelun huonoon toimivuuteen. Esimerkiksi opetustoimen tekemät lastensuojeluilmoitukset ovat paikoin vähentyneet merkittävästi, koska ilmoitusten käsittely ja lastensuojelutoimenpiteiden toteuttaminen ovat kestäneet joko kohtuuttoman pitkään tai jääneet työpaineissa kokonaan tekemättä. (McLean & Andrew 2000; Eborall & Garmeson 2001; Batty 2003; McSmith 2002.)

Irlannissa vuonna 2002 tehty selvitys sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta ei suoraan kohdistunut lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin, mutta kun ottaa huomioon, että valtaosa irlantilaisista julkisen sektorin sosiaalityöntekijöistä työskentelee lapsi- ja perhepalveluissa, selvityksen tuloksen voi pitkälti ulottaa lastensuojeluun. Irlannissa vuosittainen vaihtuvuus oli vuosituhannen alussa 18 prosenttia. Käytännössä noin joka viides sosiaalityöntekijän virka täytettiin uudelleen vuoden sisällä. Tämän lisäksi selvityksessä kiinnitettiin huomiota siihen, että Irlannin julkisen sektorin noin 1350 sosiaalityöntekijän virasta yli 300 oli täytetty määräaikaista seurantavuonna 2001. (National Social Work Qualifications Board 2002, 19.)

Britanniaa kuohuttaneiden lapsikuolemien vuoksi maassa on tehty hallintokuntarajoja ylittävien voimin kaksi laajaa selvitystä (Safeguarding Children, 2005 ja 2008), joihin on kirjattu lastensuojelussa havaittuja epäkohtia, seurantatietoja ja toimenpidesuosituksia. Yhtenä keskeisimmistä kehittämiskohteista selvityksiin on kirjattu henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä käsittelevät osiot. Palkkaus- ja työolotekijöiden ohella Britanniassa on kiinnitetty huomiota työssä olevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jatko- ja täydennyskoulutukseen. Työn ohessa suoritettavat opinnot on haluttu yhdistää ura- ja palkkakehitykseen ja näin tukea ammattitaitoisen henkilöstön pysymistä tehtävissä, joihin rekrytoiminen on Britanniassakin koettu useista markkinointikampanjoista huolimatta vaivalloiseksi. Iso-Britannia on pyrkinyt saamaan myös valmiiksi koulutettuja sosiaalityöntekijöitä Brittiläisen kansainyhteisön jäsenmaista, kuten Australiasta ja Kanadasta. (Safeguarding Children 2005, 35-37.)

Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarvetta pohtinut ennakkointityöryhmä totesi vuonna 2001, että vaikka sosiaali- ja terveydenhuollossa havaittava henkilöstön vuotuinen vaihtuvuus ei yleisesti ollut tarkastelujaksolla (1995-1999) työelämän keskitasoa suurempaa, sosiaalityössä vaihtuvuusprosentti kohosi 23:een. Lastensuojelussa toimivia sosiaalityöntekijöitä ei ollut tarkastelussa eritelty omaksi ryhmäkseen. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2001.)

Suomessa ei toistaiseksi ole tehty systemaattista tutkimusta sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta tai tekijöistä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen. Vaihtuvuuteen vaikuttavia ja osaltaan sitä selittäviä ilmiöitä, kuten työhyvinvointia, työssä jaksamista, työuupumusta ja organisointikysymyksiä käsitteleviä kotimaisia tutkimuksia sen sijaan on runsaasti. Niissä on paikoin viitattu myös vaihtuvuuteen (mm. Vataja & Julkunen 2004), ja Rautiaisen selvitys (2003) keskittyy sosiaalityön rekrytointiongelmiin pääkaupunkiseudulla. Laajempaa, henkilöstön omiin näkemyksiin perustuvaa tutkimusta nimenomaan työssä pysymisen ja työstä lähtemisen syistä ei suomalaisten sosiaalityöntekijöiden parissa ole tehty.

Keskustelu etenkin pätevien sosiaalityöntekijöiden puutteesta ja vaihtuvuudesta lastensuojelussa korostui Suomessa uuden lastensuojelulain voimaantulon (1.1.2008) aikana, osin jo sitä ennen. Suurille kaupungeille ennustettiin ongelmia yltää uuden lain asettamiin määräaikoihin asiakastyössä, jota leimasivat pätevien sosiaalityöntekijöiden puute ja heidän suuri vaihtuvuutensa, toisin sanoen siirtymisensä saman alan muihin töihin. Lain tultua voimaan ennustettujen epäkohtien todettiin pääosin, paikoin ennakoitua kärjekkäämminkin, toteutuneen. Pääkirjoituksissa (Helsingin Sanomat 17.3.2008, pääkirjoitus; Helsingin Sanomat 10.7.2008, pääkirjoitus) pelättiin lastensuojelulain vesittyvän, mikäli työntekijät eivät vastaisuudessaakaan kykenisi puuttumaan muihin kuin akuuteimpiin lastensuojelutapauksiin. Myös uutisoinnissa vaadittiin valtiovallan tiukempaa kontrollia lastensuojelulain mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi kunnissa. (Helsingin Sanomat 17.12.2007, Helsingin Sanomat 7.7.2008.)

Lastensuojelun toteutumista koskevan, eri maissa tunnistetun, huolen perusteella voidaan päätellä, että sosiaalityöntekijöiden työstä lähtemistä pidetään laajana ongelmana, joka heikentää lastensuojelujärjestelmän toimivuutta. Heikentynyt toimivuus puolestaan merkitsee sitä, että yhteiskunnan taloudelliset sijoitukset lastensuojeluun eivät tuota odotettuja määrällisiä ja laadullisia tuloksia. Edellä viitattuihin lähteisiin perustuen voi niin ikään päätellä, että henkilöstön vaihtuvuus lastensuojelussa ei ole väliaikainen, vaan pitkään vaikuttanut ilmiö.

2.2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden tutkimus

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halu vaihtaa työpaikkaa näyttäytyy ainakin yhdysvaltalaisen tutkimusten perusteella vahvana. Tutkimuksen painopiste on ollut työstä lähtemisessä, jonka syitä ja selityksiä on haettu työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista, työn sisällöstä ja luonteesta ja työ- ja toimintaympäristöstä. (Zlotnik ym. 2005, 1, 4-5.)

Tutkimuksista ei ole löydettävissä yleistettäviä laskennallisia määritelmiä tai arvioita siitä, missä vaihtuvuuden riskiraja tai työyhteisön toimivuuden kriittinen piste sijaitsee. Ei liioin ole yleisesti määritelty, miten suuri tai vähäinen vaihtuvuus on eduksi työyhteisöjen toimivuudelle. Karkeasti ottaen voidaan todeta, että vaihtuvuuden haitallisuus tai hyödyllisyys määrittyy ammattialakohtaisesti sen mukaan, kuinka helppoa tai vaikeaa organisaation on palkata työvoimaa lähtevien työntekijöiden tilalle. Mitä korkeammin ja erikoistuneemmin koulutettua työvoimaa tarvitaan, sitä vaikeampaa työvoimavajeen korjaaminen on ja sitä korkeammat rekrytointikustannukset työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa. (Harris ym. 2002.)

Tutkimuksista on vaikea rakentaa kokonaiskuvaa myös vaihtuvuusilmiön mekanismeista, koska kysymyksenasettelut ja metodologiset valinnat ovat kirjavia. Toisaalta tutkimuksilla on se arviointia helpottava yhteinen piirre, että vaihtuvuuden tutkimisen lähtökohtana on työntekijän vapaaehtoinen työstä lähteminen. Vaihtuvuuden tutkimus ei näin ollen ainakaan helposti sekoitu sellaiseen työelämän tutkimukseen, jossa työstä poistumista tutkitaan irtisanomisten, eläkkeelle siirtymisen tai muun väistämättömän työstä lähtemisen näkökulmasta.

Zlotnik ym. (2005) kartoittivat Yhdysvalloissa vuosina 1973-2003 tehdyt tutkimukset, joissa on käsitelty lastensuojelun henkilöstön vaihtuvuutta. Tutkimuksia, opinnäytetöitä tai hallinnollisia raportteja kertyi kaikkiaan 154. Katsaus käsitti sekä laadullisin että määrällisin tutkimusottein tehdyt tutkimukset. Kysely- tai haastatteluaineistot olivat vaihtelevan kokoisia; suurin kyselyyn vastanneiden joukko oli yli 1400, pienin 99. Suurin osa tutkimuksista tavoitti 500-1000 vastaajaa. Zlotnik ym. toteavat vaihtuvuuden tutkimuksen kiinnittyvän kolmeen näkökulmaan:

- 1) Seurantatutkimukset, joissa selvitetään työstä lähteneiden kuvaamia syitä työpaikan vaihtamiselle
- 2) Työssä pysyneiden ja työstä lähteneiden ominaisuuksien (koulutus, motivaatiotekijät ym.) vertailut haastattelujen tai henkilöstöhallinnollisten tietojen perusteella
- 3) Aikomusten kartoittaminen, työn vaihtamisen tai työssä pysymisen ennakoiminen (Zlotnik ym. 2005, 2-3).

Katsauksen perusteella Zlotnik ym. toteavat, että työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät ovat samankaltaisia tutkimusotteesta riippumatta. Työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat tekijät voidaan koota taulukon 1 mukaisesti.

Taulukko 1. Työssä pysymistä ja työstä lähtemistä vahvistavat tekijät Zlotnikin ym. (2005) mukaan.

Vahvistavat työssä pysymistä	Vahvistavat työstä lähtemistä
1) hallittava työ- ja asiakasmäärä	1) suuri asiakas- ja työmäärä, työuupumus
2) kohtuullinen palkka ja urakehitysmahdollisuudet	2) epätyytyttävä palkka, vähäiset etenemis- ja liikkumismahdollisuudet ural-la
3) henkilökohtainen sitoutuminen lasten parissa työskentelyyn	3) henkilökohtaisen turvallisuuden uhka työssä
4) työn kokeminen merkitykselliseksi	4) työstä saatavan palautteen ja tunnustuksen vähyys
5) työyhteisöltä saatava apu ja tunnustus	5) heikko organisatorinen tuki

(Zlotnik ym. 2005, 33-34.)

Zlotnikin ym. (2005) yhteenvedosta voidaan todeta, että samanlaiset tekijät ja olosuhteet näyttäisivät selittävän ja ennakoivan sekä työssä pysymistä että työstä lähtemistä. Enemmän

kuin erillisten tekijöiden esiintyvyydestä on kysymys siitä, missä määrin tietyt kriittiset työolo- ja organisatoriset tekijät ovat toteutuneet tai jääneet toteutumatta.

Vaihtuvuusilmiönä voidaan siis tutkia joko todellista, jo tapahtunutta, työstä lähtemistä tai aikomusta lähteä työstä. Myös tutkimusmenetelmällinen vaihtelevuus on tunnusomaista vaihtuvuustutkimukselle. Koska yleisesti hyväksyttyä lähestymistapaa ei ole, vaihtuvuutta on lähestytty joko työntekijäkeskeisestä, organisaatiokeskeisestä tai työmarkkinanäkökulmasta. Tästä syystä tulosten ja niistä tehtyjen päätelmien kirjavuus on sekä ymmärrettävää että väistämätöntä.

Vaihtuvuustutkimuksissa toistuu toteamus, että alalla vähän aikaa, 1-3 vuotta, työskennelleiden halu ja taipumus vaihtaa työtä on selvästi suurempi kuin alalla pitempään työskennelleiden. Yksioikoisia päätelmiä haittaa kuitenkin tutkimustulosten ristiriitaisuus. Samat tekijät tai mekanismit näyttävät eri tutkimuksissa joko merkittävänä tai vähemmän merkittävänä työstä lähtemisen ja työssä pysymisen ennakoijina. Yleispäteviä syitä tai taustaselityksiä ei näyttäisi löytyvän. (Kiyak & Namazi 1997; Lee & Wilbur 1985; Balfour & Neff 1993.)

Vaihtuvuutta on selitetty mm. työuupumuksella, alan huonolla palkkauksella ja työn mitoitussongelmilla. Tutkimusten mukaan (mm. Griffeth 2000; Ellett & al. 2003; Smith 2005; Peterson 2004; Levy 2003) näyttäisi kuitenkin siltä, että vaihtuvuus johtuu monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Muissa tutkimuksissa on todettu, että esimerkiksi työuupumustaso voi olla korkea aloilla, joilla vaihtuvuus on vähäinen. Vastaavasti vaihtuvuus voi olla huomattava tehtävissä, joissa mitattu työuupumustaso ei ole ollut poikkeuksellisen korkea.

Työuupumus näkyy kyllä haluna tai suunnitelmalla vaihtaa työpaikkaa, mutta uupuneimpia, ainakin emotionaalisella ulottuvuudella tarkasteltuna, ovat useimmiten ne, jotka kokevat suurta uupumusta eivätkä ole aikoihin vaihtaneet työpaikkaa. Työuupumus ei kaikkien kohdalla johda työpaikan vaihtoon, vaan seurauksena on emotionaalisen halvaantumisen kaltainen paikoilleen jääminen. (Harvey & Stalker 2007, 182-183.) Työuupumuksen tutkimisen ja mittaamisen puutteena on myös Suomessa nähty, että mittaaminen on painottunut yksilöllisiin kokemuksiin ja tekijöihin, kun taas uupumusta aiheuttavat tekijät ovat kytkeytyneet laajempiin ja monimutkaisempiin sosiaalisiin mekanismeihin. Tällaisia rakenteellisia, uupumusta ja viihtymättömyyttä aiheuttavia, tekijöitä on toistaiseksi tutkittu hyvin vähän. (Hakanen 2004, 24-25.)

Ruotsissa sosiaalityöntekijöiden työstä lähtemisen halua tutkineen Pia Thamin (2004) tutkimuksessa liki puolet (48 %) lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä suunnitteli vaihtavansa työtä seuraavan vuoden kuluessa. Thamin tutkimus oli ensimmäinen ruotsalainen sosiaalityöntekijöiden parissa tehty kyselytutkimus, jossa halua tai aikomuksia työpaikan tai alan vaihtamiseen kysyttiin omana kyselyosionaan.

309 tukholmalaiselle lastensuojelun sosiaalityöntekijälle lähetetyn kyselyn perusteella työstä lähtemiseen vaikuttivat eniten työssä saatavan organisatorisen tuen puute, työstä saatavan palkan ja palautteen vähyys sekä organisaation alhaiseksi koettu mielenkiinto henkilöstön hyvinvointia kohtaan. Niin ikään voitiin todeta, että työn sisällöllä oli vähäinen merkitys haluun lähteä työstä, kun taas organisatoristen tekijöiden vaikutus korostui. Sen sijaan taustamuuttujilla, kuten iällä, sukupuolella ja työkokemuksen määrällä ei Thamin tutkimuksessa voitu olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä haluun pysyä työssä tai haluun lähteä työstä. (Tham 2007, 1225, 1236.)

Thamin tutkimuksessa suurimmat erot työssä pysyvien ja työstä lähtevien kesken ilmenivät työstä saatavaa palkkaa ja tunnustusta ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista mitanneissa kysymyksissä. Ne, jotka ennustivat lähtevänsä työstä, kokivat, etteivät saa työstään ansaitsemaansa tunnustusta. He olivat myös työssä pysyviä useammin sitä mieltä, että henkilöstön voimavaroja ei ylipäättään arvosteta organisaatiossa. (Tham 2007, 1236-1237.)

Varsinaista vaihtuvuutta, eli työstä lähteneiden määrää, osuutta henkilöstöstä tai lähdön syitä koskevien tutkimusten ohella on tutkittu työstä lähtemisen halua. Näiden tutkimusten merkittävimäksi puutteeksi voidaan lukea se, että ne on lähes poikkeuksetta tehty tietyllä lyhyellä ajanjaksolla. Tällaiset poikkileikkaustutkimukset eivät ole tuottaneet kovin syvällistä käsitystä todellisen vaihtuvuuden tasosta ja vaihtuvuuden syntymekanismeista. Kyseinen tutkimusote on kuitenkin perusteltu siitä syystä, että työstä lähtemisen halu (intention to leave) on varsin laajalti todettu keskeisimmäksi työstä lähtemisen ennusmerkiksi. (Mor-Barak ym. 2006, 549-550; Lambert ym. 2001, 237-238.)

Toinen puoltava peruste on, että halu lähteä työstä on tutkimuskohteena helpommin lähestyttävissä nimenomaan kyselyin. Työstä lähteneiden tavoittaminen ja todellisen vaihtuvuuden selvittäminen retrospektiivisin kyselyin tai haastatteluin tuovat mukanaan kysymyksiä jälkikäteisarvioiden luotettavuudesta. Lisäksi kyselyyn vastaajien edustavuutta on vaikea määritellä ja varmentaa (Tham 2007, 1232). Toisaalta tulee pitää mielessä, että halu lähteä työstä ei lä-

heskään kaikissa tapauksissa johda aktiiviseen työstä lähtemiseen ja että työstä lähtemiseen tai työssä pysymiseen vaikuttavat mekanismit eivät aina ole keskeisesti palautettavissa työstä lähtemisen haluun. Voitaneen sanoa, että laajimmatkaan yksittäiset tutkimukset eivät kovin hyvin kykene tavoittamaan työstä lähtemiseen ja työssä pysymiseen johtavia yksittäisiä syitä, niiden yhteisvaikutusta ja niitä kokoavia prosesseja. (Tham 2007, 1228).

Suomessa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta tai työstä lähtemisen halua ei ole systemaattisesti tutkittu. Laajin tutkimus, sekin julkaisematon raportti, on Psycon Oy:n tekemä kuntien sosiaalitoimistojen toimivuustutkimus (2003). Raportin aineisto koottiin 50 kunnallisesta sosiaalitoimistosta eri puolilta maata. Kahdestakymmenestä kunnasta tai kaupungista koottu kyselytutkimus kartoitti mm. halua vaihtaa työtä ja halua pysyä nykyisessä työssä. Kyselyssä ei tavoiteltu lastensuojelutyön mahdollista erityisyyttä, mutta tuloksissa todettiin, että työssä havaitut organisatoriset kehittämistarpeet olivat mittavimmat lastensuojelussa, toimeentulotuksessa ja yhdennetyssä sosiaalityössä. Raportin perusteella työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat keskeiset tekijät (taulukko 2) voidaan jaotella seuraavasti:

Taulukko 2. Psyconin (2003) tutkimuksen kuvaamat, sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat tekijät suomalaisissa sosiaalitoimistoissa.

Ennakoivat työssä pysymistä	Ennakoivat työstä lähtemistä
1) palkkauksen parantaminen	1) organisaation kyvyttömyys puuttua ongelmiin
2) työssä jaksamisen edistäminen	2) työn raskaus ja pelottavuus
3) työn arvostuksen parantaminen	3) vähäiset mahdollisuudet käyttää osaamistaan
4) esimiestyöskentelyn parantaminen	4) väärä johtamistapa

(Psycon 2003.)

Suomalaisten sosiaalitoimistojen oloissa tehdyn kyselyn tulokset ovat samansuuntaisia Zlotnikin ym. (2005) kokoamien tutkimustulosten kanssa. Voidaan katsoa, että myös Suomessa

työstä lähtemiseen ja työssä pysymiseen johtavat tekijät koostuvat samoja ulottuvuuksia kuvaavista vastinpareista, joita edellä esitetyt taulukot 1 ja 2 kuvaavat pelkistetysti.

Pirkko Kovasen (1995) pro gradu –tutkielma keskittyi tekijöihin, jotka Helsingin kaupungin palveluksesta lähteneet sosiaalityöntekijät olivat ilmaisseet työstä lähtönsä syiksi vuosina 1986-1987. Kyselytutkimus tavoitti 39 sosiaalityöntekijää, joista 79 % vastasi kyselyyn. Työstä lähtemisen syinä painottuivat pieni palkka, työn psyykkinen kuormittavuus sekä vähäiset mahdollisuudet edetä uralla. Niin ikään esimiehiltä saatu tuki koettiin riittämättömäksi. Sen sijaan suhteet työtovereihin ja heiltä saatu tuki koettiin myönteisiksi. Puolet vastaajista ilmoitti, että työn vähäinen yhteiskunnallinen arvostus oli vaikuttanut merkittävästi työn jättämiseen. Kolmasosa lähteneistä koki, että suuret organisaatiomuutokset olivat vaikuttaneet merkittävästi päätökseen lähteä työstä.

Suomessa tehtyjen tutkimusten painopiste on ollut työhyvinvoinnissa, työssä jaksamisessa, organisaatiokysymyksissä ja työuupumuksessa (Mutka 1986; Viinamäki 1997; Vataja & Julkunen 2004; Niemelä & Hämäläinen 2001; Hämäläinen & Niemelä 2006). Viinamäen tutkimuksessa käsiteltiin myös sosiaalityöntekijöiden arviota siitä, kuvittelivatko he työskentelevänsä samalla alalla viiden vuoden kuluttua. Tällaisen kysymyksen kautta tullaan lähellä vaihtuvuuden tutkimusta, vaikkakaan Viinamäki ei ottanut työssä pysymistä tai työstä lähtemistä varsinaiseksi tutkimuskysymyksekseen. (Viinamäki 1997, 76.)

Myös Vatajan ja Julkusen tutkimuskatsaus tulee joiltakin osin melko lähelle vaihtuvuus- tai ainakin rekrytointikysymyksiä sikäli, että katsauksen hakusanana käytettiin työssä jaksamisen ohella pätevien sosiaalityöntekijöiden saatavuutta (Vataja & Julkunen 2004, 19). Vaikka työhyvinvoinnilla, työssä jaksamisella, organisaatiokysymyksillä ja työuupumuksella on kiistatta merkitystä henkilöstön vaihtuvuuteen, vaihtuvuustutkimus ei tarjoa perusteita ajatukselle, että vaihtuvuutta voitaisiin arvioida tai ennakoida pelkästään niitä tutkimalla. Monet tunnetut kuormitustekijät toimivat lisäksi kahteen suuntaan: työsidonnaisuus lisää työssä pysymistä, mutta aiheuttaa myös henkistä kuormittuneisuutta, joka äärimmillään voi johtaa työn tai alan vaihtamiseen (Hakanen 2004, 139-142).

Hakasen tutkimus keskittyi työuupumuksen syihin ja lievittämiseen opetusalan henkilöstössä, mutta tuotti myös henkilöstön vaihtuvuuden tutkimuksen näkökulmasta arvokasta tietoa tekijöistä, jotka ovat omiaan pitämään yllä ns. työn imua, toisin sanoen innostunutta otetta työhön, työn kokemista arvokkaaksi ja työhön ja työyhteisöön sitoutumista (Hakanen 2004, 229).

Hakasen lähtökohta on, että työuupumus ja työn imu voivat olla erillisiä ilmiöitä eivätkä saman ulottuvuuden eri tavoin latautuneita ääripäitä. Lähtökohdan valinta saa tukea työnsosiologisista tutkimuksista jo 1950-luvulta, jolloin Herzbergin (1959) klassinen kahden faktorin teoria esitti, että työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys ovat eriulotteisia ja että niihin vaikuttavat eri asiat.

Työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden eriulotteisuus näyttäisi olevan sekä empiirisesti puolustettavissa oleva näkökulma että sopiva lähtökohta vaihtuvuustutkimuksen teoreettiseen taustoitukseen. Kyselytutkimuksella saatu tieto voidaan täten asettaa moniulotteiseen teoreettiseen ja tutkimukselliseen arviointi- ja analysointiasetelmaan. Kokoavasti voi todeta, että henkisesti hyvin vaativakin ja kuormittava työ voidaan kokea mielekkääksi ja palkitsevaksi, kunhan työntekijällä on tunne siitä, että hänen työnsä uhraamansa aika ja uurastus saavat tunnustusta ja että työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset ovat kohtuullisessa suhteessa työntekijän ja työyhteisön voimavaroihin. Pelkkä työn kuormittavuuden tai työuupumuksen mittaaminen ei tarjoa riittäviä perusteita arvioida työssä pysymisen tai työn vaihtamisen halua (Hakanen 2004, 27-29, 273-274).

Kun vaihtuvuus useimmiten tarkoittaa toimintayksikköjen vajaanmiehitystä, väliaikaisesti mutta toistuvasti, vaihtuvuuden voidaan katsoa olevan sekä työuupumuksen syy että seuraus. Koska työuupumus sinänsä ei tutkimuksen perusteella näyttäisi selittävän vaihtuvuutta, oman tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa yksilöllisiä, organisatorisia ja työstä johtuvia tekijöitä, joilla on yhteyttä haluun vaihtaa työpaikkaa.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuustutkimuksen moniulotteisuutta, lähestymistapojen kirjavuutta ja tutkimustuloksista tehtyjen päätelmien ajoittaista erisuuntaisuutta osoittaa taulukko 3.

Taulukko 3. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden kvantitatiivisia tutkimuksia.

Tekijä(t), julkaisuvuosi	Aineiston keruutapa	Aineiston analyysi	Kohderyhmä/ otos	Otoskoko	Vastaus- prosentti	Selitettävä muuttuja	Merkittävät tekijät (mm.)	Ei-merkittävät tekijät (mm.)
Abu-Bader 2000	Kysely	Regressioanalyysi, korrelaatioanalyysi	Israelilaiset sosiaalityön- tekijät, satunnaisotanta.	400	54	Työtyytyväisyys, bur- nout ja halu vaihtaa työtä.	Työnjohto, kollegiaa- lisuuden aste, palkka, työolot	Työsuhteen kesto, siviilisääty, asiak- kaiden lukumäärä
Cahalane & Sites 2004	Postikysely	Logistinen regressio	Pennsylvanian lastensuojelun sosiaali- työntekijät.	260	80	Vähint.3 vuoden työs- säolo lastensuojelussa.	Alhainen depersonali- saatio, korkea työtyy- tyväisyys.	Sitoutuminen orga- nisaatioon, emotio- naalinen uupumus.
Dickinson & Perry 2002	Postikysely	Logistinen regressio	Lastensuojelun sosiaali- työntekijät eri osavalti- oissa, satunnaisotanta.	368	64	Halu pysyä työssä.	Kohtuullinen emotio- naalinen stressi, esi- miesten tuki, palkka.	
Drake & Yadama 1996	Postikysely, seurantakysely ja todellisen vaihtuvuuden analyysi	Rakenneyhtälömalli (Structural equation modeling)	Lastensuojelun sosiaali- työntekijät, satun- naisotanta.	230	77	Toteutunut työstä läh- teminen.	Emotionaalisen uu- pumuksen aste.	Suoriutumisen tunteen aste, deper- sonalisaation aste.
Ellett 2003	Postikysely	Rregressioanalyysi	Lastensuojelun asiakas- työntekijät ja lähiesimie- het.	2250	63	Aikomus pysyä työssä.	Ammatillinen sitoutu- neisuus, organisaation tuki.	

Tekijä(t), julkaisuvuosi	Aineiston keruutapa	Aineiston analyysi	Kohderyhmä/ otos	Otoskoko	Vastaus- prosentti	Selitettävä muuttuja	Merkittävät tekijät (mm.)	Ei-merkittävät tekijät (mm.)
Jayaratne & Chess 1984	Postikysely	Regressioanalyysi	Lastensuojelun sosiaali- työntekijät , satun- naisotanta	140	71	Aikomus lähteä työstä.	Palkka, työstä saatava tunnustus.	Työn määrä ja vaikeus, ristiriitaiset odotukset,
Nissly ym. 2005	Kysely	Regressioanalyysi	Suurehkojen kaupunkien lastensuojelun sosiaali- työntekijät	418	100	Aikomus lähteä työstä.	Korkea ikä, yliopisto- koulutus, vähäinen organisatorinen tuki.	Läheisten tuki, sukupuoli, työsuh- teen kesto.
Tham 2007	Kysely	Logistinen regressio	Tukholman lastensuoje- lun sosiaalityöntekijät	309	84	Aikomus lähteä työstä.	Työn määrä, ristiriitai- set odotukset, vähäi- nen organisaation tuki.	Ikä, sukupuoli, työkokemus.

Taulukkoon 3 kootuista tutkimustuloksista nähdään, että samat työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät voivat näyttäytyä joko merkittävänä tai ei-merkittävänä selittäjinä. Tulosten vaihtelevuus voi nähdäkseni kertoa ajallisista ja paikallisista olosuhde-eroista sekä vastaajaryhmien välisistä eroista. Toisaalta voi olla kysymys Nunnon (2006) esittämistä organisatoristen vahvuuksien eroista. Työyhteisön toimivuus vaikuttaa suuresti siihen, mitkä työoloihin ja työn vaatimukseen liittyvät tekijät kulloinkin vahvistavat joko työssä pysymistä tai työstä lähtemistä. (Nunno 2006, 850-852.)

Yhdysvalloissa mm. Ellett (2003, 2006), Westbrook (2006), Glisson & Hemmelgarn (1998) ja Glisson ym. (2006) ovat olleet sitä mieltä, että sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden tutkiminen on ollut asetelmaltaan epätasapainoista. Tutkimukset ovat voittopuolisesti selvittäneet työstä lähtemisen syitä ja ennusmerkkejä. Työssä pysymiseen viittaavat yksilölliset, työperäiset ja organisatoriset tekijät ovat jääneet vähemmälle huomiolle, vaikkakaan eivät kokonaan tutkimatta (mm. Rycraft 1994; Reagh 1994). Vaihtuvuuden mekanismien ymmärtäminen edellyttää kuitenkin kumpaankin suuntaan, pysymiseen ja pois lähtemiseen, vaikuttavien tekijöiden tunnistamista ja selvittämistä.

Työssä pysymisen määrittely on sekin osoittautunut mutkikkaaksi. ”Työssä pysyminen” viittaa aktiiviseen päätökseen pitäytyä työpaikassa, sen sijaan ”olla lähtemättä” kuvastaa passiivisempaa olotilaa, jossa työssä pysyminen ja työstä lähteminen voivat olla yhtä todennäköisiä lopputuloksia. (Mor Barak ym. 2006, 467.)

Lastensuojelun sosiaalityössä pysymiseen keskittyvien tutkimusten tuloksista ja niiden pohjalta tehdyistä päätelmistä voi kokoavasti todeta, että työssä pysymisen osatekijät ovat pitkälti samoja kuin työstä lähtemisen taustavaikuttajat. Yksilölliset tekijät (koettu sopivuus alalle ja sitoutuminen työhön ja organisaatioon), työperäiset tekijät (työmäärä ja vaativuus) sekä organisatoriset tekijät (työstä saatava palaute ja palkka, työyhteisön ja organisaation tuki) nousevat keskeisiksi silloinkin, kun vaihtuvuutta tarkastellaan työssä pysymisen näkökulmasta. Työntekijöiden ratkaisuun joko pysyä työssä tai lähteä siitä vaikuttaa eniten se, missä määrin tietyt yksilölliset ominaisuudet, työn sisältö, työolosuhteet ja organisatorinen tuki koetaan kohtuullisiksi ja oikein mitoitetuiksi. (Rycraft 1994; Reagh 1994; Ellett 2001, Dickinson & Perry 2002; Levin 2003, Ellett ym. 2007.)

Työuupumuksenkaan tarkastelu ei näytä tuottavan selkeää jakoviivaa työstä lähtemisen ja työssä pysymisen välille: työssä pysyvät ja työstä lähtevät saavat kutakuinkin samanlaisia

pistemääriä työuupumusmittauksissa. Tässäkin mielessä yhden yksittäisen tekijän selitysvoima vaihtuvuuden esiintyvyyteen voidaan kyseenalaistaa. (Stalker ym. 2007).

Yksi keskeisistä määrittelyongelmista on ollut myös se, miten pitkä samassa työssä ja työyhteisössä vietetty työssäolajakso tulisi katsoa pitkäaikaiseksi. Ajallisesti pisimmälle ulottuva tutkimus on Westbrookin ym. (2006) tekemä ryhmähaastattelu, johon haettiin vähintään 10 vuotta alalla toimineita sosiaalityöntekijöitä. Tutkimus kokosi pitkän työuran Georgian osavaltiossa tehneitä lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä puolistrukturoituun focus group – haastatteluun. Haastatteluihin saatiin 21 lastensuojelun sosiaalityöntekijää, joiden ikä vaihteli 31:stä 60:een vuotta. Kolmannes haastatelluista oli jäämässä eläkkeelle 3 vuoden kuluessa. Lastensuojelun työkokemusta samasta organisaatiosta heillä oli 11-30 vuotta, keskimäärin 19,6 vuotta. Lastensuojelutyön kesto oli kaikilla huomattavan pitkä, etenkin kun keskimääräinen työssäoloaika samassa lastensuojelun organisaatiossa on USA:ssa alle 3 vuotta (Bernotavicz 2000).

Tutkimuksen keskeiset tulokset voidaan tiivistää toteamalla, että työssä pysymistä ennakoivat:

- 1) henkilökohtainen sitoutuminen lastensuojeluorganisaatioon ja –työhön
- 2) organisaatiolta saatava tuki ja työstä saatava vastike
- 3) työn yhteiskunnallinen arvostus ja työn koettu oikeutus ja
- 4) työntekijän persoonallisuuden ja kykyjen ja työn vaatimusten hyvä vastaavuus

(Westbrook ym. 2006, 47-51.)

Haastatellut kokivat, että lastensuojelutyön houkuttelevuuden koettiin merkittävästi vähentyneen Yhdysvalloissa 1980-luvulta asti. Palkkaus, rekrytointitavat ja työn sisältö olivat 20 vuoden kuluessa heikentyneet. 80-luvulla lastensuojelutoimistot ottivat aktiivisesti yhteyttä päteviin työntekijöihin ja koettivat saada heitä riveihinsä, kun taas 90-luvulta alkaen pätevyyden ja työtaidon merkitys on koettu vähäiseksi rekrytointiperusteeksi (Westbrook ym. 2006, 48).

Aikaisempi tilanne koettiin sekä ammattitaitoa arvostavaksi että motivoivaksi. Monet Westbrookin ym. tutkimuksessa haastatelluista kokivat, että ”välinpitämättömyyden ilmapiiri” leimaa tätä nykyä myös nuoria työntekijöitä. Kun palkkaukselliset ja organisatoriset tulevaisuudennäkymät ovat vähemmän ruusuiset, työtä – tai tarkemmin ottaen yksittäistä työpaikkaa – ei koeta oman kehittämispanoksen arvoiseksi pitemmällä tähtäimellä. Niin ikään koettiin, että

vaihtuvuus on sidoksissa työorganisaation yleiseen toimivuuteen ja että heikko toimivuus itsessään ylläpitää vaihtuvuutta. (emt., 52).

Organisaation toimivuuden yhteys vaihtuvuuteen on myös muiden tutkimusten vahvistama seikka. Kun toimivuus on ymmärretty organisaation kyvyksi hoitaa keskeisiä tehtäviään, hyvin toimivissa sosiaalityön organisaatioissa vaihtuvuus on osoittautunut huomattavasti vähäisemmäksi kuin niissä organisaatioissa, joilla on vaikeuksia suoriutua perustehtävistään. (NCCD 2006, 12-14; Colton & Roberts 2007, 140-142).

Westbrookin ym. (2006) haastatteleminen pitkäaikaisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemus alalla noudatettavien koulutuksellisten kelpoisuusehtojen väljenemisestä saa tutkimuksellista tukea USA:sta myös sikäli, että samalla kun tehtäviin palkattavien kelpoisuusehtoja on väljennetty, palkkataso on jopa laskenut ja määrätietoinen, taitavia ja päteviä henkilöitä hakeva, rekrytointilinja on väistynyt. Samasta syystä työhön on tullut runsaasti ”laadunhallintaelementtejä”; pitkät ja tarkat manuaalit ja proseduurisäännökset ovat olleet tarpeen niille, joiden perus- tai jatkokoulutukseen sosiaalityö tai lastensuojelu eivät ole kuuluneet. Laadunhallinnan tarpeen korostuessa lastensuojelutyötä kohtaan koettu yleinen luottamus ja julkinen kuva ovat kärsineet. (Costin, Karger & Stoesz 1996, 158; Ellett & Steib 2005, 348-350).

Westbrookin ym. haastatteleminen sosiaalityöntekijöiden kokemuksista ilmeni niin ikään, että lastensuojelun arveltiin käyneen aiempaa stressaavammaksi työalaksi. Eniten tähän olivat vaikuttaneet kohonneet ja vaikeutuneet asiakasmäärät, päivystysluonteisen työn lisääntyminen sekä negatiivinen mediajulkisuus ja pelko vahingonkorvausoikeudenkäynneistä. Haastateltujen kokemus saa tukea 2000-luvulla tehdyistä yhdysvaltalaisista tutkimuksista (Ellett & Leighninger 2006, Vandervort ym. 2008), joissa on käsitelty lastensuojelun, median ja oikeuslaitoksen keskinäisiä suhteita ja viestintäilmastoa. Mediaa kiinnostavat eniten kuolemantapaukset, joiden ilmitulo lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa on nostanut toistuvia mediamyläköitä koko alan ympärille riippumatta siitä, mistä osavaltiota tai toimistosta on kulloinkin ollut kysymys (Ellett & Leighninger 2006, 30-31). Yhdysvaltalaisessa keskustelussa ja tutkimuksessa tullaan täten lähelle sivulla 7 kuvattua brittiläistä keskustelua lastensuojelun kriisiytymisestä. (Batty 2003; McSmith 2002.)

Pitkään työssään jaksaneet pitivät tärkeänä mahdollisuutta vaihtaa työtä lastensuojelun sisällä siten, että kiivastahtisesta ensilinjan työstä voitiin välillä siirtyä esimerkiksi sijaishuollon, koulutuksen tai tutkimuksen piiriin. Tätä korostettiin myös siksi, että työntekijän henkilökoh-

taisesta soveltuvuudesta lastensuojelun kentän tarjoamiin tehtäviin voitiin saada selvyys vain toimimalla eri tehtävissä ja arvioimalla, mitkä tehtävät tuntuvat luontevimmilta (Westbrook ym. 2006, 52).

Liikkuvuutta peräänkuulutettiin myös urasuunnittelussa. Ihmiset kokivat, että lastensuojelusta puuttuu johdonmukainen mahdollisuus horisontaaliseen uralla etenemiseen. Etenemissuunta on lähinnä hallintoon ja koulutukseen, jotka kumpikin vievät pois välittömän asiakastyön kehittämisestä työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Työntekijät kokivat, että tasaveroinen ja yhtä lailla palkitseva uralla eteneminen tulisi olla mahdollista sekä hallinnollisten että asiakastyön tehtävien suuntaan. Joissakin tapauksissa haastatelluilla olikin kokemusta horisontaalisesta uralla etenemisestä, mutta koettiin yleisesti, että tällaista urakehitysmahdollisuutta ei ollut lainkaan riittävästi tarjolla (emt. 58-59).

Koulutuksesta haastatellut totesivat, omasta koulutustasostaan riippumatta, että sosiaalityön ja lastensuojelun yliopistollisten opintojen tulisi olla edellytyksenä alalla toimiville. Pitkään työssä olleet pitivät myös jatkuvaa lisäkouluttautumista merkittävänä motivaatio- ja ammattitaitotekijänä Westbrook ym. 2006, 59).

Lähiesimiesten taito ja kokemus koettiin ensisijaisen tärkeäksi tueksi työssä. Pidettiin keskeisenä, että lähiesimies kykeni ohjaamaan työtä siten, että työn painotukset ja ensisijaisuudet olivat kaikilla tiedossa, ja kaikilla oli lupa priorisoida vaikeat asiakastilanteet ensisijaisiksi silloinkin, kun se merkitsi esimerkiksi hallinnollisten raporttien myöhästymistä.

Hyvin tärkeänä pidettiin myös sitä, että lähijohtotaso hallitsi lastensuojelun sisältökysymykset. Substanssiosaaminen koettiin tärkeämmäksi kuin henkilöstöhallinnollinen osaaminen, koska ilmeisesti ajateltiin, että lastensuojelutyön hallitseminen sellaisenaan edellyttää edistyneitä vuorovaikutustaitoja. (Westbrook ym. 2006, 55).

Lastensuojelussa pitkään työskennelleet pitivät valitettavana sitä, että lähijohdon asema oli heikentynyt ajan saatossa. He totesivat, että lähijohdolla täytyy olla tosiasiallista työnjohto- ja suunnitteluvalltaa, koska ilman sitä heillä ei ole edellytyksiä tukea ja ohjata alaistensa työtä. Niin ikään ajateltiin, että lähijohto on kanava, jonka kautta asiakastyön vaatimukset ja tarpeet piti saada etäisemmille organisaatiotasolle ja yleisölle tiedoksi. Lähijohdon tehtäväksi nähtiin myös puskurina toimiminen osavaltion keskushallinnon, median ja suuren yleisön suuntaan.

Lähijohtoa pidettiin avaintekijänä myös urasuunnittelun kannalta. Koettiin, että lähijohdolla on merkittävin asema kartoitettaessa työntekijöiden vahvuuksia, koulutustarpeita ja uralla etenemisen vaihtoehtoja (emt, 56).

Pitkään lastensuojelussa toimineet kokivat, että omakohtainen sitoutuminen auttamistyöhön on välttämätön edellytys pitkälle lastensuojelu-uralle. Sitoutumishalu ei pelkästään riitä työssä jatkamisen varmistamiseen, mutta veteraanit olivat sitä mieltä, että työntekijöitä rekrytoitaessa olisi hyvä kiinnittää huomiota myös sisäsyntyisiin motivaatiotekijöihin. Samalla he korostivat, että sitoutuneisuutta voidaan sekä heikentää että vahvistaa organisatorisin keinoin. Edellä kerrotut kokemukset alan houkuttelevuutta heikentäneistä kehityssuunnista olivat olleet omiaan rapauttamaan työntekijöiden halua sitoutua työhönsä ja asiakkaidensa auttamiseen. Haastateltujen mielestä ”Last man standing” –asennetta tarvitaan, mutta sen vaikutus ei riitä kantamaan kuukausien tai vuosien yli, jollei toivoa paremmista työoloista ole näkyvissä ennakoitavissa olevassa tulevaisuudessa. (Westbrook ym. 2006, 58-60).

Suomesta tai Pohjoismaista ei ole saatavissa yksittäisiä tai kokoavia tutkimuksia lastensuojelussa pitkään, vähintään kymmenen vuotta, työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden lukumäärästä tai heidän käsityksistään lastensuojelussa pysymisen syistä. Tästä syystä suomalainen tai pohjoismainen edustus jää tältä osin puuttumaan tutkimukseni teoreettisesta ja tutkimuksellisesti taustoituksesta.

3 LASTENSUOJELUTYÖN LUONNE, VAATIMUKSET JA TYÖSKENTELYOLOSUHTEET

3.1 Lastensuojelutyön jännitteinen luonne

Tutkimukseni kyselyaineisto kerättiin vuonna 2006, jolloin lastensuojelutyötä määrittä keskeisesti vuonna 1983 voimaan tullut lastensuojelulaki (683/1983). Tarkasteluni ajantasaisuuden tavoittelemisen vuoksi tarkastelen lastensuojelutyölle asetettavia juridisia vaatimuksia myös aineiston keruun jälkeen, 1.1.2008, voimaan tulleen lastensuojelulain (417/2007) näkökulmasta.

Lastensuojelulain 683/1983 määritelmän mukaan lastensuojelun kokonaisuus rakentuu yleisestä kasvuoloihin vaikuttamisesta, lapsen huoltajien tukemisesta kasvatustehtävässään sekä perhe- ja yksilökohtaisista auttamis- ja tukitoimista. Sama määritelmällinen periaate ilmenee myös tämän tutkimuksen aineiston keruun jälkeen voimaan tullessa uudessa lastensuojelulaissa. (Lastensuojelulaki 683/1983, 2 §; Lastensuojelulaki 417/2007, 3 §).

Sirkka Rousun (2007) mukaan lastensuojelulla on kaksijakoinen tehtävä: toisaalta se ulottuu kuntalaisten yleisen hyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen, toisaalta erityisen avun ja tuen tarpeessa oleviin perheisiin ja niissä asuviin lapsiin. Yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen ja niiden kehittäminen on koko kuntaorganisaation tehtävä, minkä vuoksi lasten hyvinvoinnin edistäminen kuuluu monen hallintokunnan vastuulle. Lapsia lähimmin koskevien hallintokuntien, kuten opetustoimen ja nuorisotoimen, lisäksi myös infrastruktuurista ja suunnittelusta päättävät kunnalliset toimielimet ovat velvoitettuja ottamaan huomioon toimintansa vaikutukset lasten hyvinvointiin. (Rousu 2007, 37.)

Perhe- ja yksilökohtaisen lastensuojelun järjestäminen on määritelty kuuluvaksi erityiselle ammattiryhmälle, sosiaalitoimen alaisille sosiaalityöntekijöille, tilanteissa, jossa kasvuolot tai lapsen oma käyttäytyminen vaarantavat tai eivät turvaa hänen kasvuaan ja kehitystään. Sosiaalityöntekijöiden ammattitehtävät koostuvat siis tilanteista, joissa lapsen kasvu ja kehitys joko uhkaavat vaarantua tai niiden on jo todettu vaarantavan lapsen kehitystä (Rousu 2007, 53).

Lastensuojelun ensisijaisena tehtävänä on huoltajien kasvatusmahdollisuuksien tukeminen. Lastensuojelun tulee kuitenkin vastata lapsen edun ja oikeuksien toteutumisesta silloinkin,

kun lapsen vanhempi tai huoltaja ei jostakin syystä kykene niistä huolehtimaan tai kun lapsi omalla käyttäytymisellään vakavasti vaarantaa terveyttään tai kehitystään. Lastensuojelulliset toimenpiteet ovat ensisijaisesti asiakkaiden – siis sekä lasten että vanhempien – suostumukseen perustuvia, mutta laki velvoittaa järjestämään lapsen kasvuolot tarpeen vaatiessa myös asianosaisten tahdosta riippumatta tai vastoin heidän suostumustaan. (Lastensuojelulaki 683/1983 2 §, 16 §, 30 §; Lastensuojelulaki 417/2007 38 §, 43 §.)

Lastensuojelun juridisia ulottuvuuksia on sisällytetty monentasoisiin lakeihin, säädöksiin ja sopimuksiin. Suomen perustuslain ohella keskeisimpiä juridisia säädöksiä ovat sosiaalihuoltolaki (710/1982), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) sekä laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta (1015/2005). Kansainvälisistä sopimuksista merkittävimmät ovat YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (LOS, SopS 59-60/1991) ja Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 63/1989).

Sami Mahkosen (2007, 15-16) mukaan lastensuojelutyö on ristiriitaisessa asemassa sikäli, että samalla kun työtä leimaa juridisen sääntelyn paljous, työssä kohdataan sääntöpulaa – kohdataan tilanteita, joita mikään sääntö ei kata. Sääntöpulan taustalla on juridisen sääntelyn eriaikaisuus. Eri aikakausilla laaditut säädökset eivät täysin kata toisiaan, jolloin syntyy juridisen sääntelyn katvealueita. Siltäkin osin kuin oikeudellisia normeja voidaan käyttää käytännön lastensuojeluratkaisujen perusteina ne tulevat tulkittaviksi osana laajempaa yhteiskunnallista tietoa, kulttuuriympäristöä ja arvopohjaa. Yksittäiset lainkohdat saavat siten väistämättä käytännönläheisiä sisältöjä (Mahkonen 2007, 241).

Sosiaalityölle, lastensuojelutyölle sen mukana, on tunnusomaista jännitteisyys ja ristiriitaisten odotusten kohdistuminen sekä työorganisaatioihin että yksittäisiin työntekijöihin. Kirsi Juhila (2006) jäsentää sosiaalityön jännitteisyyttä jakamalla työssä kohdattavat tilanteet ja vuorovaikutussuhteet neljään kategoriaan. *Liittämis- tai kontrollisuhteessa* sosiaalityö pyrkii sopeuttamaan asiakkaat ja heidän edustamansa elämäntavat valtakulttuuriin valistamisen, ennalta määritellyn standardoidun tuen ja kontrollin keinoin. *Kumppanuussuhteessa* ongelmat ja muutostarpeet määritellään yhdessä asiakkaiden kanssa, ja valittavat keinot ovat joustavia ja yksilöllisiä. *Huolenpitosuhteelle* on tunnusomaista väliaikaisen tai pitkäaikaisen avun ja tuen osoittaminen asiakkaalle silloin, kun hänen voimavaransa ja kykynsä eivät riitä omaehtoiseen suoriutumiseen. *Vuorovaikutukselle rakentuvassa* suhteessa asiakkaan ja työntekijän roolit vaihtelevat eri tilanteissa ja institutionaalisissa yhteyksissä. Voidaan katsoa, että neljäs suhde-

tyyppi kattaa yleisenä määritelmänä kolme ensin mainittua kohtaamistapaa ja suhdetyyppejä. (Juhila 2006, 13-14.)

Lastensuojelulle asetettujen juridisten velvoitteiden vuoksi asiakastyö sisältää aina pitkälle menevän, tahdonvastaisiin toimenpiteisiin ulottuvan, kontrollifunktion. Vaikka kansalaisen oikeudet ja asiakaslähtöisyys ovat julkishallinnon julki lausuttuja perusperiaatteita, lastensuojelussa asiakkaan subjektiivisia prioriteetteja ja lähtökohtia joudutaan kuitenkin tietyissä tilanteissa kyseenalaistamaan. Tällainen asetelma tuo työhön jännitteen eri oikeuksien ja velvollisuuksien välille. Liittämisen ja kontrollifunktio ei ole ainoa asiakassuhteen laji lastensuojelussa, mutta se tuottaa asiakassuhteisiin joka tapauksessa taustavoiman, jonka vaikutusta ei nähdäkseeni voida pois sulkea silloinkaan, kun toimitaan vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen perustuvassa kumppanuussuhteessa.

Sami Mahkonen on kuvannut tällaista jännitteisyyttä jakamalla asiakaslähtöisyyttä kuvaavat tekijät subjektiivisiin ja objektiivisiin. Ammatillisella asiakaslähtöisyydellä hän tarkoittaa subjektiivisten ja objektiivisten tekijöiden perusteltua yhteensovittamista ja yhteensovittamisen vaikeutta käytännön tilanteissa. Esimerkkeinä Mahkosen esittämästä jaottelusta (taulukko 4) voidaan ottaa seuraavat vastinparit:

Taulukko 4. Subjektiivisten ja objektiivisten tekijöiden yhteensovittamisen mallinnus Mahkosen (2007) mukaan.

Lähtökohdat/subjektiiviset tekijät	Kavennukset/objektiiviset tekijät
arvokkuuden tunne	(lainvastaiset) teot
eristyneisyys	pakkointerventiot
yksilölliset tarpeet	yhteisölliset velvoitteet
emotionaalinen/kognitiivinen autenttisuus	vastuun ottaminen
omat toivomukset	objektiiviset kriteerit
luottamuksellisuus	sivullisen suojaaminen
informoitu suostumus	tiedolliset vajeet

(Mahkonen 2007, 198).

Lapsen edun ensisijaisuus kytkeytyy asiakaslähtöisyyden periaatteisiin siten, että sekä lapsen että vanhemman intressit punnitaan yhdessä. Niin ikään voidaan ajatella, että asiakkaiden edun ristiriitaisuuden ohella myös tiettyjen oikeuksien ja periaatteiden ensisijaisuusjärjestystä

joudutaan miettimään. Esimerkiksi tilanteissa, joissa asian käsittelyn luottamuksellisuutta ja asianosaisten turvallisuutta ei voida taata yhtäaikaaisesti, tulee eteen valintatilanne.

Sosiaalityön jännitteisyys näkyy lastensuojelussa edellä kuvattujen seikkojen lisäksi siinä, että työn juridiset kehykset on laadittu pääosin niin sanotuin avoimin kriteerein. Tämä tarkoittaa, että lait ja säädökset itsessään sisältävät varsin vähän yksityiskohtaisia, yksittäistapauksissa soveltamiskelpoisia normeja. Keskeiset käsitteet, kuten ”lapsen etu” tai ”lapsen kehitystaso”, kuuluvat avoimiin kriteereihin, joiden sisältö määritellään tapaus- ja tilannekohtaisesti. Toisaalta työssä sovelletaan rajoittavia oikeusohjeita, joita voidaan ja tulee noudattaa yhdenmukaisesti ja kirjaimellisesti. Esimerkiksi lasta koskevia rajoitustoimenpiteitä voidaan kohdistaa vain sijaishuollossa, ei avohuollossa asiakkaana olevaan lapseen. (Mahkonen 2007, 242.)

1990-luvulta alkaen on keskusteltu vilkkaasti lastensuojelun juridisoitumisesta. Juridisoitumisen ydinongelman voi katsoa olevan siinä, että samalla kun lastensuojelun tavoitteet ovat yhä korostuneemmin lapsen riskien vähentämisessä ja ongelmien ehkäisyssä, lastensuojelun toimenpiteiden tueksi tulee esittää entistä painavampia todisteita lapsen kärsimyksestä (Sinko 2004, 72-73). Juridisen pohdinnan korostumiseen vaikuttivat Singon mukaan muiden muassa ristiriitaiset ennakko-odotukset ja toisistaan poikkeavat tulkinnat Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen suhtautumisesta suomalaisiin kanteluihin lastensuojelutapauksissa. Myös kansalaisten perusoikeuksista käyty keskustelu oli omiaan vaikuttamaan lastensuojelun ammatillisten käytäntöjen ja lainkäytön suhteeseen. (Ks. mm. Sinko 2002; Roos 2001).

Tapausten kulkua ja niistä tehtyjä oikeuden ratkaisuja tarkasteltiin edellä viitatussa keskustelussa siitä näkökulmasta, miten ne vaikuttivat, jopa ennalta ohjaavalla tavalla, käytännön lastensuojelutyöhön myös niissä tapauksissa, jotka eivät johda oikeuskäsittelyyn. Juridisoitumiskeskustelun ydinteemaksi voitaneen nostaa lapsen edun käsitteen epämääräisyys ja tulkinnanvaraisuus. Kansainväliset sopimukset ja kansallinen lainsäädäntö määrittelevät lapsen edun varsin väljästi, minkä vuoksi lastensuojelun käytännön tehtäväksi muodostuu tapaus- ja tilannekohtaisen arvion tekeminen. Tämä tarkoittaa sitä, että lapsen etu on yleinen tavoite, jonka sisältö tulee tapauskohtaisesti määritellä lapsen iän, kehityshistorian, elämäntilanteen, kokemusten, kasvuolojen ja yksilöllisten ominaisuuksien mukaisesti. (Kananoja & Turunen 1996, 75 - 76).

Suomessa pohdinta ja keskustelu lastensuojelun eettisten ja juridisten jännitteiden yhteensovittamispulmista eivät kuitenkaan johtaneet empiirisiin tutkimuksiin. Tosin esimerkiksi Päivin

Singon lisensiaatintyössä käsiteltiin laajasti juridisoitumisen vaikutusta asiakastyön dokumentointiin ja etenkin lapsilta saatavan tiedon ja ymmärryksen jäsentämiseen. Pulmaksi ennakoitiin se, että lapsen ajatuksia ja tekoja olisi vaikea dokumentoida oikeusistuimissa vartenotettavaan muotoon (Sinko 2004, 92 - 94). Yhdysvalloissa on huomattu, että ”legal ethics” – asetelma edellyttää lastensuojelussa paitsi ammatillista pohdintaa, myös arviointitarvetta asetelman vaikutuksesta lastensuojelutyön luonteeseen, sen koettuun erityisyyteen ja sen julkisuuskuvaan. (Vandervort ym. 2008, 546 - 547).

Englannissa keskustelu lastensuojelun juridisoitumisesta on kytkeytynyt lastensuojelun arviointi- ja päätöksentekoprosessien yhdenmukaistamiseen. Lastensuojelukäytäntöjen tarkentunut ja tiukentunut ohjeistaminen on 2000-luvulla rajannut sosiaalityöntekijöiden harkintavaltaa ja toimintavapautta. Tiukentuneet riskiarviointi- ja prosessikäytännöt ja tuomioistuintyöskentelyn edellyttämien kovien faktojen korostaminen näyttävät johtaneen siihen, että riskioissa elävien lasten tilanteisiin puututaan vasta näkyvien vaurioiden ollessa käsillä. Lastensuojelutyöntekijät eivät halua viedä tapauksia oikeuskäsittelyyn, jolleivät ole varmoja näytön pitävyydestä. (Korpinen 2008, 32., Iwaniec ym. 2004, 423.)

Suomessa käyty keskustelu ja ennakkokäsitykset lastensuojelun juridisoitumisen aiheuttamista pulmista ja lapsen edun hämärtymisestä on näin ollen saanut englantilaisesta tutkimuksesta empiiristä tukea. Suomalaista empiiristä tutkimusta aiheesta edustaa toistaiseksi vain Johanna Korpisen (2008) väitöskirja. Korpisen keräämä aineisto hallinto-oikeuksien suullisesta lastensuojelutapausten käsittelystä ei tutkijan omasta mielestä anna perusteita ajatukselle, että lastensuojelusta olisi Suomessa tullut erityisen juridisoitunutta. Tahdonvastaisten huostaanotto- tapausten käsittely viimesijaisesti, ja uuden lastensuojelulain mukaan ensisijaisesti, oikeusistuimissa on vakiintunut menettelytapa, jossa sovelletaan perinteisiä argumentaatiokeinoja. Sen sijaan Korpisen (2008, 276, 278) mielestä on perusteltua olla huolissaan lapsen omien näkemysten vähäisestä esiintulosta ja painoarvosta oikeuskäsittelyssä.

Juridisoitumista ei kuitenkaan ole pidetty vain kielteisenä ilmiönä. Esimerkiksi sosiaaliasiamiesten lausunnossa vuodelta 2005 korostetaan, että juridiikka ja sen soveltaminen päivittäisessä työssä pitäisi nähdä sosiaalityön tärkeimpänä perustana ja selkärankana, jonka päälle on hyvä rakentaa vahvaan ammattietikkaan perustuva sosiaalityö asiakkaiden auttamiseksi ja voimaannuttamiseksi. (Lausunto Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 – toimenpideohjelmasta 2005.)

Tuomioistuinnäkökulmasta lastensuojelun juridisoitumiskehitystä ei ole nähty yhtä uutena tai vahvana. KHO:n jäsen Niilo Jääskinen (2006) toteaa ihmisoikeuksien ja sosiaalisten oikeuksien toteutumisen olevan aina jossakin määrin yksilön ja yhteisön välisten jännitteiden tulosta. Hän pitää oikeuksien korostumista merkinä sellaisesta amerikkalaistumisesta, jossa kansalainen nähdään erilaisten oikeuksien kuluttajana ja jossa poliittinen koneisto tarjoaa mielellään uusia oikeuksia kansalaisille. Tällaisessa kehityksessä myönteisenä voidaan pitää oikeuksia koskevan tiedon vahvistumista, kun taas kääntöpuolella on erimielisyyksien siirtyminen sosiaalityön tavoitteiden kannalta toisarvoisiin juridisiin kysymyksiin. Lastensuojeluasioiden tuomioistuin käsittelyissä ilmiö näyttäytyy haitallisimmillaan tuomarille ohipuhumisena, jossa keskeistä ei ole lapsen edun dokumentointi, vaan omien näkemysten oikeutuksen hakeminen juridisin argumentein. (Jääskinen 2006, 16-17.)

Eettisten vaatimusten aiheuttama kuormitus on sosiaalityölle yleinen ja tunnusomainen piirre, joka on tuotu esiin alaa koskevissa selvityksissä 2000-luvulla (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 64-66). Lastensuojelussa kysymys on lasta koskevan vaaran ja ennakoidun vaurion samanaikaisesta arvioimisesta, ei pelkästään jo toteutuneen vaurion tai haitan vakavuuden arvioinnista. Lastensuojelun periaatteellisenä tavoitteenahan on estää lapsen fyysinen tai kehityksellinen vaurioituminen, ei vain korjata ja lieventää lapselle aiheutuneita vaurioita. Tuoreen yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan uutta on päätelmä, että vaikea eettis-juridinen ristipaine koetaan työntekijöiden parissa merkittäväksi vaihtuvuutta aiheuttavaksi tekijäksi (Vandervort ym. 2008, 561 - 563).

Juridis-eettisen jännitteen lisäksi lastensuojelussa voidaan tunnistaa eri ammatillisten näkökulmien yhteensovittamisen tuottama jännite. Niin kutsutun moniammatillisen yhteistyön jännitteitä on pohdittu enemmän kuin tutkittu, mutta oman ammatillisen kokemukseni perusteella olisin valmis nimeämään pitkälti samoja jännitteiden aiheuttajia kuin Sami Mahkonen (2007, 23). Organisoinnin epäselvyys, ammatillisten näkökulmien erilaisuus, lisävelvoitteiden välttelämisen tarve, luottamuksen puute, toisistaan poikkeavat ammatilliset perinteet sekä

epätietoisuus juridisten reunaehtojen sisällöstä tuovat oman jännitteisen lisänsä lastensuojelussa sinänsä välttämättömään moniammatilliseen yhteistyöhön.

Jännitteisiin kuuluu myös lisääntynyt vaatimus ja keskustelu hyvinvointipalvelujen vaikuttavuudesta ja tutkimuksellisen näytön kriteereistä. Marketta Rajavaara luokittelee hyvinvointipolitiikan ideologis-historiallisia kausia – Ian Hacklingin käsitteellisen esimerkin pohjalta – järkeilytyyleiksi. 2000-luvulla voimistunut vaikutusten ja vaikuttavuuden korostaminen on merkinnyt hänen mielestään myös näyttöperusteisen järkeilytyylin vahvistumista. Sitä voidaan hänen mukaansa pitää sekä omana järkeilytyylinään että tapana tuoda kokeellisia tutkimusasetelmia sosiaalipolitiikan ja hyvinvointipalvelujen tuloksellisuuden arvioimiseen. Taustalla vaikuttaa ajatus, että julkisin varoin rahoitettaisiin vain sellaisia palveluja, joiden tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta on yleisesti tunnustettua, kokeellisin menetelmin hankittua näyttöä. (Rajavaara 2007, 176-177.)

Toimenpiteiden ja ratkaisujen juridista kestävyyttä ja perusteltavuutta arvioidaan myös asiakkaalle koituvan hyödyn näkökulmasta. Esimerkkinä tämän ajattelutavan vahvistumisesta on 1.1.2008 voimaan tullut lastensuojelulaki, joka edellyttää kunnalliselta lastensuojelujärjestelmältä sekä mitattua laatua että todettua vaikuttavuutta (Lastensuojelulaki 417/2007, 11 §).

Sekä käytännön työn että vaikuttavuustutkimuksen näkökulmasta nousee kysymys, miten vaikuttavuus määritellään, onko se tutkimuksin tai kokemusperäisesti osoitettua yleistä vaikuttavuutta, jossa ajatellaan tilanteiden ja syy-yhteyksien toistuvan samankaltaisina tai ainakin kontrolloituina, kuten koeasetelma edellyttää. Vai tuleeko kysymykseen yksittäistapauksittain, ilman toistuvuusoletusta tehtävä vaikuttavuuden arviointi. Yksinkertaiset, samanlaisina toistuvat ja ristiriidattomat seuranta-asetelmat ovat sosiaalityölle varsin etäinen ajatus, minkä vuoksi ennakoarviot tiettyjen toimenpiteiden tai menetelmien vaikutuksista ovat kaiken kaikkiaan epävarmoja. Boaz ja Pawson (2005) kuvaavat esimerkkinä mentoroinnin käyttöä riskinuorisotyössä: 15:stä menetelmän vaikuttavuutta koskevasta vaikuttavuustutkimuksesta ei saatu riittävän yksiselitteistä tietoa menetelmän suosimiseksi tai välttämiseksi. Vaikuttavuuden osatekijöistä ja riittävästä aikajänteestä on ilmeisen vaikea päästä edes kohtuulliseen yksimielisyyteen. (Boaz & Pawson 2005, 209-210.)

Erilaisten kuormitustekijöiden huomioon ottaminen vaihtuvuutta tarkasteltaessa on ilmeisen vaikea tehtävä. Työelämän tutkimus on pyrkinyt selvittämään vaihtuvuuden mekanismeja ja taustasyitä yhdenmukaisista lähtökohdista, jolloin eri ammattialoilta ja ammattinimikkeistä

saatuja tuloksia voidaan verrata keskenään. Näyttää kuitenkin siltä, että ainakaan sosiaalityön, ja siellä lastensuojelun, keskeistä erityispiirrettä ristiriitaisten tai jopa toisensa poissulkevien ihmis- ja sosiaalisten oikeuksien käytännön toteuttajana ei ole toistaiseksi otettu kattavasti huomioon.

3.2 Sosiaalityöntekijöiden koulutus

Vaihtuvuutta käsittelevissä tutkimuksissa on pohdittu myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden koulutuksellisia valmiuksia ja niiden otaksuttuja vaikutuksia vaihtuvuuteen. Koulutuksen vaikutuksesta työssä pysymiseen tai työstä lähtemiseen on saatu ristiriitaisia tuloksia, joskin voidaan todeta, että sosiaalityön yliopistotasaisen koulutuksen on useammin todettu vaikuttavan vahvistavasti työssä pysymiseen. Tulosten yleistettävyyden kannalta työntekijöiden koulutustaso on pulmallinen pohdinnan aihe, koska henkilöstön ammatilliset kelpoisuusvaatimukset vaihtelevat suuresti sekä maiden välillä että sisällä. Yhdysvalloissa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden koulutus vaihtelee osavaltioittain kahden kuukauden valmennusjaksosta ylempään korkeakoulututkintoon (Bernotavicz 2000).

Euroopassakin sosiaalityöntekijöiden kelpoisuusehdot vaihtelevat maittain suuresti. Myös itse sosiaalityön sisältö voidaan maittain määritellä eri tavoin. Sosiaalityön sisällön määrittelyn ja lastensuojelun organisoinnin erot eri maiden välillä johtavat siihen, että henkilöstöön lukeutuu korkeakoulututkinnon suorittaneita ammattilaisia, vaihtelevasti koulutettuja ja vaihtelevin valtuuksin toimivia työntekijöitä sekä suoranaisia vapaaehtoistyöntekijöitä. Sosiaalihuollon ammattinimikkeet, koulutusvaatimukset ja niiden sääntelytavat vaihtelevat suuresti eri EU-maissa. Tiukimmin säänneltyjä sosiaalihuollon ammatit ovat Saksassa, kun taas valtaosassa Itä-Euroopan maista sekä sosiaalialan koulutus että kelpoisuusvaatimukset ovat kokonaan sääntelemättä. Isossa-Britanniassa sosiaalityöntekijöiden kelpoisuuden määrittely perustuu rekisteröintiin. Ruotsissakaan ei sovelleta varsinaisia kelpoisuusvaatimuksia, vaikka maassa on vakiintunut, alemmaa korkeakoulututkintoa edustava sosionomikoulutus (socionomutbildning), joka kunnallisiin sosiaalityön virkoihin pääasiassa vaaditaan. (HE 226/2004). Työssä pysymistä ja työstä lähtemistä käsitteleviin tutkimuksiin ja selvityksiin valikoituneet työntekijät eivät täten koulutuksen osalta edusta kovinkaan yhdenmukaista joukkoa.

Suomessa sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuuksia koskeva sääntely on kautta aikojen ollut yhteydessä sosiaalihuollon muun lainsäädännön kehitykseen. Sosiaalityön ensimmäinen kor-

keakoulutasoinen koulutus oli Kansalaiskorkeakoulussa vuonna 1928 käynnistynyt, yhden vuoden kestävä, lastensuojelututkinto. Koulutus laajentui sittemmin lastensuojelun kandidaatin tutkintoon johtavaksi. Sosiaalityön koulutuksen katsotaan vakiintuneen, kun sosiaalihoitajakoulutus alkoi vuonna 1942. Ruotsinkielinen huoltoalan koulutus alkoi vuonna 1943 ja vuonna 1945 aloitettiin sosiaalihoitajakoulutus terveydenhuoltoalan erikoistumiskoulutuksena. Sosiaalihoitajatutkintoon valmistava suomenkielinen koulutus päättyi vuonna 1995 (Opetusministeriö 2007, 18).

Vuonna 1942 aloitettu sosiaalihoitajakoulutus oli Suomessa sosiaalityöntekijöiden keskeinen koulutusväylä ja säilyi Vuorikosken (1999) mukana pääpiirteittäin samanlaisena ensimmäiset 30 vuotta, huolimatta yhteiskunnan nopeasta muutoksesta ja sosiaalipolitiikan kehityksestä. Sosiaalityön koulutuksen laajempaa uudistusta alettiin suunnitella vasta 1970-luvulla ja se toteutettiin 1980-luvun alussa, jolloin sosiaalityön koulutus nostettiin ylemmän korkeakoulututkinnon tasoiseksi ja koulutus laajeni useisiin yliopistoihin.

Vuosikymmenten mittaan kelpoisuussäännöksiä sisältyi vain muutamiin sosiaalihuollon aiheellisoikeudellisiin säädöksiin. Kelpoisuuksien laajamittaisempi sääntely sai alkunsa vuonna 1950, jolloin tuli voimaan laki sosiaalihuollon hallinnosta (34/1950) ja sen soveltamista ohjeistanut asetus (144/1950). Niissä säädettiin sosiaalijohtajan, sosiaalisihteerin, sosiaalitarkkailijan sekä kunnallisen huoltolaitoksen johtajan ja apulaisjohtajan virkoihin vaadittavista kelpoisuuksista. Kelpoisuusvaatimuksena oli sosiaalihoitajan tutkinto tai virkaan soveltuva korkeakoulu- tai muu tutkinto.

Koulutuksen kehittämisessä voi erottaa teemoja, jotka kytkeytyvät hyvinvointivaltion muotoutumisen vaiheisiin. Sosiaalityöntekijöiden koulutus aloitettiin hyvinvointivaltion rakentamisen käynnistyessä 1940-luvulla. Koulutuksen ensi vuosikymmeninä, aina 1960-luvulle asti, käytiin keskustelua koulutuksen sisällöstä ja erityisesti sosiaalityön menetelmistä, joiden opetus olisi haluttu sisällyttää myös sosiaalihoitajakoulutukseen. (Vuorikoski 1999.)

Sosiaalityön nykymuotoinen koulutus hahmottui 1970-luvun lopulla, jolloin tutkinnonuudistuksessa hahmoteltiin sosiaalityön tiedeperusta ja koulutus. Sosiaalihuollon hallinnosta annetussa asetuksessa olleita kelpoisuussäännöksiä tiukennettiin vuoden 1981 alusta voimaan tulleella asetuksen muutoksella (945/1980), jolla myös osin laajennettiin kelpoisuussäännösten soveltamisalaa. Sen mukaan sosiaalijohtajan, sosiaalisihteerin, lastenvalvojan, sosiaalitarkkailijan ja kunnan muun sosiaalityöntekijän virkaan vaadittiin sosiaalihoitajan tutkinto, vastaava Svenska social och kommunalhögskolanissa suoritettu tutkinto tai virkaan soveltuva ylempi

korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on hankittu riittävä sosiaalityön koulutus. Pääasiallisesti yleishallinnollisia tehtäviä hoitavan sosiaalijohtajan tai sosiaalisihteerin sekä lastenvalvojan virkaan oli kelpoinen myös henkilö, joka oli suorittanut virkaan soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon ja jolla oli tehtävän edellyttämä perehtyneisyys sosiaalihuoltoon. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 9.)

Vuoden 1984 alusta eli samaan aikaan sosiaalihuoltolain (710/1982) kanssa tuli voimaan asetetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista (888/1983). Siihen koottiin aikaisemmin eri laeissa ja asetuksissa olleet sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuutta koskevat säännökset, joita samalla täydennettiin. Asetus koski kunnan tai kuntainliiton järjestämää sosiaalihuoltoa ja siinä säädettiin muun muassa sosiaalijohtajan, sosiaalisihteerin, lastenvalvojan ja sosiaalityöntekijän virkoihin vaadittavista kelpoisuuksista.

Hyvinvointivaltion kolmannessa rakennusvaiheessa 1980-luvulla koulutuskeskustelun hallitsevin aihe oli koulutettujen sosiaalityöntekijöiden puute. Hyvinvointivaltion murrosvaiheessa 1990-luvun alussa nousi sosiaalityöntekijöiden koulutustaso uudelleen koulutuskeskustelun keskiöön. 1980-luvun lopulla sosiaalityöntekijät joutuivat puolustusasemiin. Erityisesti työnantajataho kyseenalaisti sosiaalityön tieteellisen koulutuksen ja tiukasti määriteltyjen kelpoisuusehtojen tarpeen (Vuorikoski 1999).

Vuoden 1993 alusta voimaan tulleen valtiosuusuudistuksen yhteydessä uudistettiin myös sosiaalihuollon kelpoisuussäännökset. Ne sisältyivät sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annettuun asetukseen (804/1992, jäljempänä kelpoisuusasetus). Valtiosuusuudistuksen tavoitteiden mukaisesti asetuksella väljennettiin sosiaalihuollon kelpoisuuksien sääntelyä.

Asetuksessa kelpoisuusvaatimukset määriteltiin pääsääntöisesti tehtävien sisällön mukaan eikä virka- tai ammattinimikkeen perusteella. Ainoastaan sosiaalityöntekijän osalta asetuksessa mainittiin ammattinimike. Kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtävään oli tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on hankittu riittävä sosiaalityön koulutus, taikka sosiaalihuoltajan tutkinto (asetus 804/92, 2 § 1 momentti). Sosiaalihuoltajan tutkintoon rinnastettiin vastaava Svenska social- och kommunalhögskolan -nimisessä Helsingin yliopiston yksikössä suoritettu tutkinto. Sosiaalihuollon tai sosiaali- ja terveydenhuollon pääasiassa hallinnollisiin johtamistehtäviin on lisäksi kelpoinen myös henkilö, jolla on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto (asetus 804/92, 2 § 2 momentti).

1990-luvulla valmistellun perusoikeusuudistuksen myötä kasvoivat paineet sosiaalihuollon ammatinharjoittamislainsäädännön käynnistämiseksi. Terveysterveystenhuoltoa koskeva ammatinharjoittamislaki (Laki terveydenhuollon henkilöstön ammatinharjoittamisesta 559/1994 ja sitä täydentävä asetus 564/1994) oli säädetty jo 1990-luvun puolivälissä. Keskeisenä keskustelun ja lakiuudistusten virittäjänä oli pyrkimys rinnastaa sosiaalipalvelut terveyspalveluihin. (Hallituksen esitys laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön koulutuksellisista kelpoisuuksista 226/2004.) Taustalla vaikutti perusoikeusuudistus, jota valmisteltaessa pyrittiin lisäämään perusoikeuksien suoraa sovellettavuutta ja tuomaan perustuslaki lähemmäksi arkea. Taloudelliset, sivistykselliset ja sosiaaliset oikeudet (TSS-oikeudet) edellyttivät alemmanasteista lainsäädäntöä, jossa säädetään etuuksien saamisen edellytyksistä ja menettelytavoista. Sosiaalihuollon ja terveydenhuollon rinnasteisuuden yhtenä kriteerinä pidettiin lailla säädettyjä ammattihenkilöstön kelpoisuusehtoja. Tätä kautta perusoikeusuudistus vaikutti ammatinharjoittamisen sääntelyyn myös sosiaalihuollossa. (Hallberg 2000.)

Perusoikeusuudistuksen hengessä ajateltiin, että lailla vahvistetut henkilöstön koulutukselliset kelpoisuudet vahvistaisivat sosiaalihuollon asiakkaiden oikeusturvaa ja takaisivat yhdenmukaiset palvelut ja viranomaistoiminnan asuinpaikasta riippumatta. (HE 226/2004). Laki sosiaalialan ammatillisista kelpoisuusehdoista (272/2005) hyväksyttiin eduskunnassa huhtikuun lopulla 2005, ja laki astui voimaan 1.8.2005. Lain 10 § 3 momentin mukaan sosiaalityöntekijöiltä, jotka lastensuojelussa kantavat selvitys-, valmistelu- ja täytäntöönpanovastuun, edellytetään yliopistossa suoritettua korkeakoulututkintoa, johon sisältyvät joko sosiaalityön pääaineopinnot tai riittävä määrä sosiaalityön aineopintoja. Jo vuonna 1982 säädetty kelpoisuusasetus oli pääosin samansisältöinen, mutta lakia heikompana säädöksenä sen noudattamisessa oli vaihtelevuutta. (HE 226/2004.)

Ammatinharjoittamislainsäädännön ohella sosiaalialan koulutuskysymykset ovat olleet 2000-luvulla julkisen keskustelun kohteina. Sosiaalihuollon rinnastus terveydenhuollon portaittaiseen ammattikoulutukseen tuli ilmi myös ammatillisista erikoistumiskoulutusta pohdittaessa. Sosiaalityön tultua itsenäiseksi yliopistolliseksi oppiaineekseen, vuonna 1994, virisi myös ajatus yliopistollisen koulutuksen ammatillisesta jatko- ja erikoistumiskoulutuksesta. Kuluvan vuosituhaten alussa tehtyjen sosiaalityön koulutuksellisten uudistusten alkusysäyksenä oli opetusministeriön vuonna 1997 käynnistämä selvitys sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen kehittämistarpeista. Selvityshenkilöksi kutsutun Anneli Pohjolan kehittämis ehdotukseksi muotoutui verkostomaisena koulutuksena järjestetty ammatillinen erikoistumiskoulutus, joka tuottaa ammatillisen lisensiaatintutkinnon. Perusteiksi Pohjola esitti sosiaalityön toimintaym-

päristön ja yhteiskunnan nopeaa muutosta, sosiaalialan syvällisen osaamisen tarvetta sekä koulutusjärjestelmän muutoksia. Ensimmäisenä ammatilliseen lisensiaatintutkintoon johtaneena koulutuksena alkoi lapsi- ja nuorisososiaalityön koulutusohjelma vuonna 2000. (Pohjola 1998, 6-7, 66-67; Kemppainen 2006, 243.)

1990-luvulla ja 2000-luvun alussa vahvistuneesta professiokehityksestä huolimatta sosiaalityöntekijän ammatti lukeutuu edelleen niihin naisvaltaisiin (yli 90 % alalla toimivista) ammatteihin, joiden koulutuksellinen luokitus (ylempi korkea-aste) on ristiriidassa ammatin sosioekonomisen luokituksen kanssa. Ammatissa toimivien palkkataso oli 2000-luvulle tultaessa ja sen alkuvuosinakin alle kaikkien palkansaajien keskipalkan (Tilastokeskus 2003). Tällaisin perustein voi sanoa, että sosiaalityöntekijän ammatti kuuluu niihin yhteiskunnallisen työnjaon myötä syntyneisiin ja tiettyä yhteiskunnan määrittelemää tehtävää suorittaviin ammatteihin, joilla palkkataso määräytyy toisin kuin teollisuudessa ja tavarantuotannossa ja jotka eivät omalla toiminnallaan kykene lisäämään toimialansa palkanmaksukykyä. Kysymys on siitä, minkälaisen arvon sosiaalityön kautta saavutettava yhteiskunnallinen hyöty palkan muodossa saa. (Kinnunen 2001, 155-157.)

3.3 Sosiaalityöntekijöiden työskentelyolosuhteet sosiaalitoimistoissa

Lastensuojelua ei ole lainsäätäjän toimesta eriytetty omaksi toimialakseen, vaan se sisältyy kunnan yleisiin sosiaalipalveluihin. Lastensuojelutyön organisointitavat vaihtelevat suuresti; etenkin suuremmissa kaupungeissa osa sosiaalityöntekijöistä keskittyy lastensuojelutyöhön, pienemmissä kunnissa sosiaalityöntekijöiden toimenkuva on laajempi ja lastensuojelu voi muodostaa vaihtelevan suuruisen osan työstä.

Koska lastensuojelu on osa sosiaalitoimistoissa tehtävää sosiaalityötä, lastensuojelutyön työskentelyolosuhteita on vaikeata, jollei mahdotonta, erottaa sosiaalitoimistojen yleisestä toimintaympäristöstä ja työskentelyoloista. 2000-luvulla sosiaalitoimistot on, terveyskeskusten ohella, julkisessa keskustelussa yhdistetty palvelujen kriisiytymiseen. Kriisiytymisestä viestivät puheet ja tutkimukset korostavat mm. suurta työ- ja asiakasmäärää, työn laadun heikkenemistä, suurta vaihtuvuutta, epäpätevien työntekijöiden merkittävää osuutta, johtamisongelmia ja työntekijöiden uupumiskokemuksia. (Viialainen 2004, 2; Lankinen 2004, 40.)

Petri Kinnusen (2004) mukaan sosiaalityön kriisi on todellinen, mutta sen ratkaisemista vaikeuttaa sosiaalityötä koskevan kiinnostuksen puute. Osa valtion- ja kuntien hallinnosta tunnis-

taa ja tunnustaa kriisin, sen sijaan valtiovalta kokonaisuudessaan tai kuntien keskushallinto eivät pidä kriisiytymistä keskeisenä kysymyksenä (Kinnunen 2004, 43).

Talvella 2002-2003 tehtiin sosiaalitoimistojen organisaatioiden toimivuustutkimus n. 50 :ssä sosiaalitoimistossa. Sen tulosten perusteella sosiaalitoimistojen työkäytännössä ja toimivuudessa on suuria eroja eri toimistojen kesken ja suuria puutteita vertailtaessa niiden toimintaa yksityiseen toimintaan. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston muiden ammattiryhmien työuupumus on lisääntymässä, johtaen erityisesti sosiaalityöntekijöiden osalta useasti jo työkyvyttömyyseläkkeelle psyykkisillä perusteilla. Vuonna 2002 perustettu sosiaalityön neuvottelukunta on todennut, että pitkään jatkunut pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä heikentää sosiaalityön saatavuutta ja laatua. Syynä sosiaalivirastojen sosiaalityöntekijäpulaan ja sosiaalityöntekijöiden jatkuvaan vaihtuvuuteen ovat mm. kuntien sosiaalitoimistojen työmäärien epäinhimillinen mitoitus, työn henkinen raskaus ja alhainen palkkataso suhteessa työntekijöiden koulutustasoon, työn raskauteen ja vaativuuteen. (Heikkilä, Kaakinen & Korpelainen 2003, 42-43.)

Pohjoismaisten sosiaalitoimistojen työoloja käsittelevässä, sekä laadullisia että määrällisiä tutkimuksia analysoivassa, tutkimuskatsauksessaan Vataja ym. (2007) pyrkivät tuottamaan aineksia sosiaalitoimistojen kehittämistyölle. Katsaus ei ole analyysi sosiaalitoimistojen työoloista tai henkilöstön työviihtyvyydestä, vaan paremminkin kooste työn luonnetta, tehtävien organisointia ja työyhteisöjen toimivuutta kuvaavista tyypillisistä piirteistä. Katsauksen tulokset poikkesivat paikoin merkittävästikin esimerkiksi Kuntatyö 2010 –tutkimuksen (toim. Forma, 2004) kokoamista kansallisista tuloksista. Hyvin yleisenä toimivuusongelmana pidetty kiire ja työn liiallinen määrä eivät Vatajan ym. katsauksessa nousseet erityisen merkittäviksi. Tutkijat toteavatkin, että yleistettävän tiedon saaminen sosiaalitoimistojen työoloista kysely- ja haastattelumenetelmin on vaikeaa muun muassa siksi, että toimistojen valmiudet lieventää liiallisen työmäärän ja aikapulan aiheuttamia paineita vaihtelevat suuresti. (Vataja ym. 2007, 366-367.)

Sosiaalityöntekijöiden kokema kiire, kestämaton työmäärä, työn henkinen rasittavuus ja työssä kohdattavat vaaratilanteet, kuten väkivalta ja uhkailu, ovat sen sijaan lisääntyneet työolobarometreissä viime vuosina (Forma ym. 2008, 13, 17.) Sosiaalityöntekijät ovat eräiden muiden hoito- ja hoivasektorin ammattien ohella niitä ryhmiä, jotka eivät sanottavasti ole päässeet hyötymään kunnallisellakin sektorilla havaitusta yleisestä työolojen ja työviihtyvyyden myönteisestä kehityksestä. Kehitys on merkille pantavaa sen vuoksi, että sosiaalialan ammateissa

toimivat ovat yleisesti ottaen, ainakin työolobarometrin tyyppisten tutkimusten perusteella, kokeneet työolojensa käyneen paremmiksi (Forma ym. 2008, 41). Sosiaalityöntekijöiden kokemista epävarmuustekijöistä keskeisimmäksi nousi tuoreimmassa tarkastelussa pelko työmäärän jatkuvasta kasvusta, ja sen aiheuttamasta kiireestä. Kiireen syyt nähtiin tosin korostuneemmin organisointi- ja säästötoimenpiteissä kuin tehtävien määrän kasvussa (Forma ym. 2008, 13).

Kiireen vaikutukset näkyivät sosiaalialalla siinä, että työntekijät kokivat taukojen pitämisen vaikeaksi. Tässä suhteessa samanlaisiksi profiloituivat terveydenhuollon ja sivistystoimen asiantuntija-ammateissa toimivat (Forma ym. 2008, 31). Kiireen ja työpaineiden rasittamina-kin suurin osa myös sosiaalihuollon henkilöstöstä, yli 90 %, oli työhönsä tyytyväisiä. Ristiriitaiselta vaikuttavat tulokset selittynevät parhaiten sillä, että sosiaalihuollon henkilöstöstä 75 % koki työnsä hyvin merkitykselliseksi. Muilla kuntasektorin toimialoilla työn merkitykselliseksi kokeminen oli vähäisempää, joskin myös terveydenhuollossa vastaava prosenttiluku kohosi 70:een. Työtyytyväisyyttä olivat omiaan lisäämään myös rohkaisevaksi koettu työilmapiiri, ongelmien avoin esiintuonti ja työkokemuksen arvostaminen. (Forma ym. 2008, 40-42, 57.)

Kivioja (2004, 92-93) kuvaa sosiaalityöammatin aseman paradoksaalista kehitystä 2000-luvulla. Yhtäältä sosiaalityössä havaitaan niin sanotulle ideaalityölle ominaisia tunnusmerkkejä: työ on itsenäistä, työntekijä itse vastaa pääosin työn suunnittelusta, työ vaatii pitkälle menevää professionaalista asiantuntemusta ja työ koetaan yleisesti merkittäväksi. Toisaalta sosiaalityöstä löytyy runsaasti myös niin kutsuttujen ongelma-ammattien ominaisuuksia: työn hallinta on laajan tehtäväkuvan ja suuren työmäärän vuoksi vaikeaa, työhön tarvittavia aineellisia ja inhimillisiä voimavaroja on riittämättömästi ja työn merkityksellisyyden tiedostaminen johtaa vallitsevissa työskentelyoloissa helposti uupumiseen.

Ilmeisesti on niin, että sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijän työtä leimaa tietyissä asioissa vahva, mutta tietyissä työhön liittyvissä asioissa heikko itsenäisyys. Karvinen-Niinikoski ym. (2005, 4) toteavat, että sosiaalityöntekijöiden kokema työn itsenäisyys ja hallinta koskevat välittömiä asiakastyön tilanteita; sen sijaan työn puitteet, resurssit ja kehittäminen tuntuivat olevan työntekijän hallitsemattomissa.

Brittiläisestä sosiaalityön asemaa koskevasta keskustelusta (Walker 2001, 32; Lymbery ym. 2000, 274) voi poimia näkemyksiä, joiden mukaan sosiaalityö on muotoutumassa yhä vah-

vemmin ulkoa ohjatuksi selvitysten ja toimenpiteiden sarjaksi. Managerismiksi kutsuttu, sekä teoreettinen että empiirisesti todettu, ilmiö on johtanut Britanniassa sosiaalityöntekijän ja asiakkaiden välittömien kohtaamisten vähenemiseen samalla kun sosiaalityön ulkoinen kontrolli on lisääntynyt. Kyösti Raunio (2002, 61) näkee saman kehityksen tehneen tuloaan Suomeenkin ja pääättelee, että kysymys on merkittävästä, sosiaalityön ydintä muuttavasta paradigmaattisesta muutoksesta. Mikäli sosiaalityö määräytyy ennalta laadittujen teknisten laadunhallinta-elementtien mukaiseksi standardityöksi, asiakkaan tarpeiden ja yksilöllisten tilannetekijöiden merkitys vähenevät.

On toistaiseksi vaikea arvioida, missä määrin edellä kuvattu kehityssuunta on vaikuttanut juuri suomalaisissa sosiaalitoimistoissa tehtävään sosiaalityöhön. Viitteitä managerismin vahvistumisesta on kuitenkin saatu työolotutkimuksista, vaikkakaan ne eivät ole kohdentuneet sosiaalitoimistoihin, vaan laajempiin työorganisaatioihin. Toimialalakohtaisiin vertailuihin ne silti antavat aineksia. Anna-Maija Lehto (2007, 60-61) toteaa työolotutkimusten osoittavan, että työhön sitoutumisen aste on Suomessa noussut merkittävästi 1990-luvulta 2000-luvun alkuvuosiin tultaessa. Kun vuonna 1990 niitä, jotka eivät olisi vaihtaneet työpaikkaansa toiseen samalla palkalla, oli 44 prosenttia kyselyyn vastanneista, vuonna 2003 heidän osuutensa oli noussut 53:een prosenttiin.

Lehto toteaa kuitenkin, että yleisesti kohentuneiden työolojen sisällä on ryhmiä, joilla työpaineet ovat vain lisääntyneet 2000-luvulla. Esimerkkinä hän mainitsee kuntasektorin, jolla toimivien hoiva-alojen ammattilaisten työpaineita ovat lisänneet sekä henkilöstön riittämättömyys että työssä saatavan sosiaalisen tuen, eli esimiehiltä ja työtovereilta saatavan avun ja ohjauksen, vähenemisen. Lehto arvelee, että työmarkkinoilla 2000-luvulla vahvistunut, yksilökeskeinen hallinnoimis- ja johtamisajattelu on tehnyt tukea tarjoavasta ryhmässä työskentelestä muodollista, jolloin aidolle yhdessä toimimiselle on tarjoutunut aiempaa vähäisemmät mahdollisuudet. (Lehto 2007, 63.)

4 VAIHTUVUUDEN MÄÄRITELMÄ JA SELITYSMALLEJA

4.1 Vaihtuvuuden määritelmä ja selittävät näkökulmat

Henkilöstön vaihtuvuuden määrittelemisen on osoittautunut monimutkaiseksi tehtäväksi. Tavallisimmin vaihtuvuudella tarkoitetaan tapahtumaa, jossa työntekijä vapaaehtoisesti jättää työnsä siirtyäkseen uuteen, palkitsevampaan ja mielenkiintoisempaan työhön. Vaihtuvuus ilmiönä sisältää kuitenkin myös tilanteita, joissa työntekijöitä irtisanotaan, työtä ei määräajan jälkeen jatketa tai joissa työntekijä vaihtaa työpaikkaa muista kuin työhön liittyvistä syistä. Niin ikään vaihtuvuus käsitteenä kattaa työntekijöiden siirtymiset saman nimisiin ja sisältöisiin tehtäviin jossakin muussa organisaatiossa. Vaihtuvuus voi olla myös seurausta työntekijöiden ammatillisesta etenemisestä, toisin sanoen siirtymisestä arvostetumpiin tehtäviin joko samassa tai toisessa organisaatiossa.

Oman tutkimusintressini kannalta merkittävä kysymys on, missä määrin vaihtuvuuteen ilmiönä voidaan vaikuttaa – ja missä määrin se on ainakin yksilöllisten tai organisatoristen vaikutuskeinojen ulottumattomissa. American Public Human Services Associationin laatimassa raportissa *Report from the child welfare workforce study* (2001) ja erotetaan toisistaan estettävissä oleva vaihtuvuus ja väistämätön vaihtuvuus. Estettävissä olevaan vaihtuvuuteen sisällytettiin muun muassa henkilöstön siirtyminen saman sisältöisiin tehtäviin samalla talousalueella sijaitsevilla muissa organisaatioissa. Väistämättömällä vaihtuvuudella tarkoitettiin toimialan rakenteellisten muutosten aiheuttamaa henkilöstön työstä lähtemistä ja eläkkeelle siirtymistä. Raportissa arvioitiin, että estettävissä oleva vaihtuvuus kattaa noin 60 prosenttia henkilöstön kokonaisvaihtuvuudesta.

Tai, Bame ja Robinson (1998) jakavat työstä lähtemisen syyt neljään kategoriaan:

- vapaaehtoiset ja vältettävät syyt (palkka, työolot)
- vapaaehtoiset ja väistämättömät syyt (eläköityminen, asuinpaikan vaihtuminen, lapsen hoitaminen kotona)
- tahdonvastaiset ja vältettävät syyt (irtisanominen, siirto muuhun tehtävään)
- tahdonvastaiset ja väistämättömät syyt (vammutuminen, kuolema)

Jätän tutkimuksessani käsittelemättä osan kategorioista, vaikka jäsenyyksellä on kiistatta merkitystä sekä työntekijän että organisaation kannalta. Keskityn vain vältettäviin tekijöihin,

koska niitä selvittämällä ja niihin vaikuttamalla voidaan ainakin teoriassa, organisatorisin ja henkilöstöhallinnollisin keinoin, vähentää tai lisätä vaihtuvuusalttiutta.

Vaihtuvuuden selitysmallit voidaan ryhmitellä psykologisiin, sosiologisiin ja taloudellisiin selityksiin. Toisaalta on vaikea löytää tutkimuksellista lähestymistapaa, joka voitaisiin pelkistetysti luokitella kuuluvaksi vain yhteen mainituista selitysmalleista. Ryhmittelyssä on näin ollen pikemminkin kysymys painotuseroista kuin kokonaan toisistaan poikkeavista tutkimusasetelmista. Vaihtuvuustutkimuksella ei ole vakiintunutta teoreettista perinnettä, vaan ilmiötä on tutkittu eri tavoin valikoituneiden ja painottuneiden tekijöiden yhteistuloksena. (Lee & Mitchell 1999, Weaver & Chang 2001, 8-10.)

Tutkimus on kyennyt nimeämään joukon vaihtuvuuteen ja työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Useimmat tutkimukset ovat keskittyneet monimuuttuja-analyyseihin, joilla jälkikäteen selitetään havaittua käyttäytymistä. Sen sijaan ei ole pyritty tai kyetty muodostamaan ennustavaa teoriaa siitä, millaisten yksilöllisten, organisatoristen ja taloudellisten tekijöiden kokonaisuus vaikuttaa vahvimmin työntekijän ratkaisuun joko lähteä työstään tai jäädä työhönsä. Tutkimus on myös paljolti sivuuttanut työmarkkinatekijöiden vaikutuksen, vaikka niillä, palkkatyön ollessa keskeinen toimeentulon lähde, epäilemättä on vaikutusta vaihtuvuuteen.

Itsekin jouduin tässä tutkimuksessa jättämään paikallisten työmarkkinatekijöiden vaikutuksen arvioimisen vähälle. Perusteenani on selkeärajaisuuden tarve sekä se, etten soveltamassani tiedonkeruumallissa kyennyt riittävän kattavasti kartoittamaan työmarkkinatilanteita. Niin ikään sellaiset yksilölliset, elämäntilanteesta johtuvat seikat kuin puolison työpaikan vaihtuminen tai perhesyistä johtuva muutto toiselle paikkakunnalle eivät olleet mukana tarkastelussani.

Vaihtuvuuden on käsitetty olevan yhteydessä työhön suhtautumiseen ja työhön sitoutumiseen. Tätä ulottuvuutta edustavat työhön sitoutumista, työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä kartoittavat tarkastelutavat. Nimitän mainittuja tekijöitä kokoavasti työsidonnaisuudeksi, joka voidaan jaotella organisaatioon/työnantajaan sitoutumiseen (organizational commitment), ura/ammattisidonnaisuuteen (career commitment) ja työhön sitoutumiseen yleensä (employment commitment). Viime mainitulla tarkoitetaan sellaista palkkatyöhön sitoutumista, joka ei kytkeydy tiettyyn organisaatioon tai ammattiin, vaan ylipäätään työelämään. (Forma 2005, 211, Ng & Feldman 2007, 337-338.)

Työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan tyypitellä Herzbergin (1959) klassista jaottelua mukaillen olosuhde- ja motivaatiotekijöiksi. Olosuhdetekijöitä ovat työstä saatu palkka, työsuhte-edut, työn suunnittelu ja työnjako, työorganisaation henkilöstöpolitiikka sekä työn kautta saavutettava asema. Motivaatiotekijät ovat aineettomia, ja niistä keskeisimmät ovat työstä saatava tyydytys ja tunnustus, pätemisen ja etenemisen mahdollisuus työssä, vastuu sekä mielenkiinto itse työhön ja tehtävään. (Mitchell ym. 2001, 1118-1119, Antila 2006, 30-31; Forma 2004, 211).

Tanskassa, Ruotsissa ja Norjassa tehty laaja tutkimus (Svallfors ym. 2001) antaa ymmärtää, että sekä työhön että organisaatioon sitoutumisen aste on Pohjoismaissa korkea. Naiset osoittautuivat kyseisessä tutkimuksessa miehiä sitoutuneemmiksi työhön, niin ikään työntekijän korkea koulutusaste ennakoii vahvempaa työhön sitoutumista. Iällä oli merkitystä sikäli, että iäkkäämmät työntekijät osoittautuivat nuorempia sitoutuneemmiksi työhönsä ja työpaikkaansa.

Suomi ei ollut mukana em. tutkimuksessa, mutta jälkeempään tehty tutkimus on antanut Suomesta, ja nimenomaan kunta-alalta, saman sisältöisiä tuloksia. Kunta-alalla toimivien keskuudessa työ koetaan harvoin välineelliseksi rahan ansaitsemisen keinoksi, ja työssä koettavat asiat heijastuvat myös muuhun elämään. Ikä vaikuttaa suomalaisessakin aineistossa siten, että ikääntyneemmillä (yli 45-v.) työntekijöillä on vahvempi henkinen sidonnaisuus työhön ja työelämään kuin nuoremmilla työntekijöillä. (Forma 2005, 223-224.)

Yksi huomionarvoinen ja tutkimuksellisesti perusteltu näkökohta on se, että puutteelliset työolot tai työmäärästä johtuva uupuminenkaan eivät suoraan heijastu työstä lähtemisestä. Kuten Antila (2006, 62) toteaa, monet sosiaalityön kaltaisissa ammateissa toimivat kokevat työnsä niin merkitykselliseksi, että ovat valmiita sietämään uupumista ja epätyytyttäviä työskentelyolosuhteita hyvinkin pitkään. Usein voidaan puhua työskentelystä kutsumusammattissa, josta ei kovin helposti lähdetä ainakaan vähemmän merkitykselliseksi koettavaan työhön. Antila arvelee, että vahvan työssä pysymisen eetoksen vuoksi tiettyjen julkissektorin ammattien työskentelyoloihin ei ole koettu tarpeelliseksi kiinnittää suurta huomiota, koska tehtävien hoitaminen ei ole vaarantunut työntekijäpuulan tai suuren vaihtuvuuden takia. (Antila 2006, 30.)

Työn merkitykselliseksi kokemisen kääntöpuolena voidaan pitää työperäistä henkistä rasitusta. Suomen kuntasektorin henkilöstöä leimaa vahvan työhön sitoutumisen lisäksi työn vahvana koettu henkinen kuormitus. Vuoden 2003 henkilöstöbarometrin mukaan 70 % kuntasekto-

rin työntekijöistä koki suurta henkistä kuormitusta työssään. Prosenttiosuus oli merkittävästi suurempi kuin muilla työmarkkinasektoreilla koettu henkinen kuormitus (Työolobarometri 2005, 10-11).

4.2 Vaihtuvuuden psykologiset selitykset

Vaihtuvuuden psykologiset selitystavat lähtivät alkujaan oletuksesta, että työpaikan vaihto on rationaalisen, työntekijän ponnistuksia ja työstä saatavia hyötyjä puntaroivan, ajatteluprosessin tulos. Alhainen tyytyväisyys työhön nähtiin keskeisenä työpaikan vaihtamisen syynä.

Työstä lähteminen nähtiin todennäköiseksi ratkaisuksi etenkin silloin, kun tarjolla oli muita, ainakin ennalta arvioituna palkitsevampia työpaikkoja. (March & Simon, 1958.)

Osoituksena vaihtuvuuden selittämisen moniulotteisuudesta ja monitieteisyyden tarpeesta voidaan pitää sitä, että sosiologeina tunnettujen Marchin ja Simonin lähtökohta oli vahvasti edustettuna myös varhaisissa sosiologissa vaihtuvuuden selitysmalleissa.

Marchin ja Simonin varhaista mallia arvioineet myöhemmät tutkimukset kuitenkin päätyivät toteamaan, että työtyytyväisyyden aste ja vaihtoehtoisten työtilaisuuksien tarjonta kykenivät selittämään vain noin 5 prosenttia toteutuneesta vaihtuvuudesta (Harman ym. 2007, 51). Niin ikään Harman ym. (2007, 53-54) arvelivat, että työn vaihtamisen psykologiset selitykset olivat korostaneet liikaan rationaalisia päätöksentekomalleja ja jättäneet perusteettoman vähälle huomiolle elämäntilanteista, työorganisaation sisäisistä suhteista ja ulkopuolisista houkuttamista tai paineista johtuvat syyt työpaikan vaihtamiseen.

Sittemmin kehitetyt psykologiset vaihtuvuuden selitykset ovat painottaneet tunne- ja tietoperusteisten päätöksentekopolkujen merkitystä, työntekijän yksilöllisiä piirteitä ja sopeutumiskykyä työelämän vaatimuksiin. Pääosassa ovat yksilön psyykkinen hyvinvointi työtyytyväisyys ja työperäisen stressin määrä. (Lee & Mitchell 1994; Koeske & Kirk, 1995.)

Työperäisen stressin ja sen vaikeimman asteen, työuupumuksen, merkitys työpaikan vaihtamiselle esiintyy usein psykologisesti sävyttyneissä selitysmalleissa. Stressi ja työuupumus ovat mitattavia psykologisia ja psykiatrisia oireityyppejä ja käsitteitä, jotka eivät sellaisenaan muodosta teoreettista mallia vaihtuvuuden selittämiseen. Jotkut psykologisesti painottuneet tutkimukset keskittyvät kuitenkin työperäiseen stressiin ja työuupumukseen vaihtuvuutta mää-

rävinä tekijöinä (Todd & Deery-Schmitt 1996). Työuupumuksen mittaamistapana yleisimmin käytetty Maslachin MBI (Maslach Burnout Inventory) jakautuu osioihin, joista emotionaalista uupumusta, depersonalisaatiota ja koettua suoriutumisen astetta on mitattu erikseen ja arvioitu osa-alueiden vaikutusta työntekijän haluun lähteä työstään.

Kokoavasti ilmaistuna työuupumusmalli selittää uupumuksen johtavan henkiseen ja fyysiseen etääntymiseen, jonka käytännön ilmentymänä työntekijä on altis jättämään työnsä ja hakeutumaan muuhun työhön. Pines ja Maslach (1978) totesivat työuupumuksen tason merkittävimmäksi vaihtuvuuden selittäjäksi sosiaali- ja terveyspalveluhenkilöstön kohdalla.

Muissa tutkimuksissa on kuitenkin saatu eriäviä tuloksia. Drake ja Yadama (1996) keskittyivät tutkimaan lastensuojelun henkilöstöä ja totesivat, että uupumusta kuvaavista osioista ainoastaan emotionaalinen ulottuvuus selitti välittömästi henkilöstön vaihtuvuutta. Muilla uupumuksen ulottuvuuksilla ei ollut yhteyttä työstä poistumiseen tai työssä pysymiseen.

Niin ikään Jayaratne ym. (1991) ja Zunz (1998) päätyivät sosiaalityöntekijöitä koskeneissa tutkimuksissaan siihen, että stressi ja työuupumus ovat laajalti tunnistettavia ilmiöitä sosiaalityöntekijöiden parissa, mutta ne eivät ainakaan yksiselitteisesti johda työpaikan vaihtamiseen. Niillä on kuitenkin selkeästi negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja suoritustasoon.

Työuupumuksen piiriin kuuluva, mutta auttamis- ja hoiva-ammattien luonteen vahvemmin huomioon ottava vaihtuvuuden psykologinen selittämistapa on niin kutsuttu sijaistraumatisoituminen (compassion fatigue). Käsitteellä tarkoitetaan työntekijän emotionaalista uupumista hänen eläytyessään vaikeuksia kokeneiden asiakkaidensa asemaan. On tutkimuksellisesti perusteltua syytä otaksua, että sijaistraumatisoitumisella on osuutta työstä lähtemiseen, mutta osuuden vahvuutta on vaikea määritellä, koska sijaistraumatisoitumisen alttius ja aste riippuvat monista yksilöllisistä ja organisatorisista tekijöistä, joilla itsessään on niin ikään merkitystä työssä pysymiselle ja työstä lähtemiselle. (Conrad & Kellar-Guenther 2006, 1077-1079; DePanfilis 2006, 1068.)

Psykologisia tekijöitä painottavat selitysmallit mainitsevat myös työntekijän sitoutuneisuuden työhönsä vaihtuvuutta ennustavana tekijänä. Sitoutumismallin kantava ajatus, sosiaalipsykologiasta lähtöisin oleva attribuutioteoria, pitää keskeisenä sitä, miten vahvasti työsuhde ja työssäkäynti niveltyy työntekijän tapaan jäsentää elämäntilannettaan. Sitoutumisen aste on yhteydessä siihen, miten vahvasti työsuhde ja työssäkäynti ovat työntekijän elämän kokonai-

suutta koossa pitäviä tekijöitä. Vahva sitoutumisen aste liittyy haluun välttää muutoksia, jolloin työpaikan vaihtamisen kynnyskin nousee. Sitoutumista vahvistavat työstä saatavat palkinnot ja myönteiset kokemukset, sen sijaan alhainen palkitsemistaso alentaa työn vaihtamisen kynnystä. (Cooper-Hakim & Viswesvaran 2005, 241-242.)

Lee, Mitchell, Holtom, McDaniel ja Hill (1999) kehittämä vaihtuvuusmalli kuvaa psyykkisiä päätöksentekopolkuja, joita työpaikkaa vaihtava tai vaihtoa harkitseva työntekijä kulkee. Mallin mukaan työpaikan vaihtaminen on seurausta hyvin yksilöllisestä päätöksenteon sarjasta, ja päätökseen vaikuttaa usein odottamaton tai järkyttävä tapahtuma joko työympäristössä tai muussa elämänpiirissä. Lee ym. (1999) käyttivät sitoutuneisuudesta käsitettä ”embeddedness” (sidonnaisuus, uppoutuneisuus) ja katsoivat seuraavien kolmen tekijän olevan ratkaisevia työpaikan vaihtamista koskevassa yksilöllisessä päätöksenteossa:

- työyhteisön vuorovaikutussuhteiden laatu
- työn sopivuus ja koettu suoriutumistaso
- työpaikan vaihtamisesta aiheutuvien menetysten suuruus

Joidenkin tutkimusten perusteella on todettavissa, että alhainen työhön sitoutumisen aste on yhteydessä sekä työn vaihtamisen haluun että todelliseen vaihtuvuuteen. (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez, 2001). Niin ikään sitoutuneisuudella on vahva yhteys työtyytyväisyyteen. Tekijöiden mahdollisen kausaalisuhteen määrittäminen edellyttäisi kuitenkin tilastollisen yhteyden seikkaperäisempää tarkastelua.

Psykologisten selitystapojen anti omalle tutkimukselleni on lähinnä siinä, että ne tarjoavat teoreettisesti perusteltuja tapoja tarkastella sitä, miten työntekijät kokevat työtehtäviensä vaativuuden, kuormittavuuden ja palkitsevuuden. Mainituilla tekijöillä on merkitystä työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen, vaikkakin, kuten Abu-Bader (2001, 192) toteaa, on toistaiseksi epäselvää, ovatko esimerkiksi koettu työuupumus ja halu vaihtaa työtä samojen vai erillisten tekijöiden ja vaikutusmekanismien tulosta.

4.3 Sosiologiset vaihtuvuuden selitykset

Sosiologiset selitysmallit korostavat työn ja työympäristön rakenteellisia piirteitä yksilöllisten ja psykologisten tekijöiden sijaan. Mueller ym. (1994) totesivat, että henkilöstön kontrollimahdollisuudet työoloihinsa ja työympäristöönsä olivat omiaan vahvistamaan työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. Etenkin työn mitoitus (työmäärä per työntekijä per työaikayksikkö), vaihtelevuus, palkkaus, päätösvallan delegointi, työyhteisön kiinteys ja toimiva kommunikatio selittivät työtyytyväisyyttä ja johtivat hyvään työssä pysymiseen. Niin ikään havaittiin, että työntekijät, joilla oli houkuttelevia mahdollisuuksia tarjolla, olivat alttiimpia vaihtamaan työpaikkaa.

Lawlerin (2001) teoria sosiaalisen vaihdon ja työssä pysymisen yhteydestä lähtee siitä, että työyhteisön piirissä tapahtuvan sosiaalisen vaihdon tuottamilla tunnekokemuksilla on keskeinen vaikutus työssä pysymiseen. Sosiaalinen vaihto tuottaa hänen mukaansa jaettua velvollisuudentuntoa, jota ylläpidetään ylpeyden ja saadun kiittollisuuden kokemuksilla ja joka hillitsee työn vaihtamisen halua. Vastaavasti käännteisten tunnekokemusten tuottaminen vähentää jaetun velvollisuudentunnon kokemista ja alentaa työstä lähtemisen kynnystä.

Glissonin ja Durickin (1988) esittämä malli perustuu työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen yhteyteen. Malli lähestyy eräitä psykologisia malleja, mutta eroaa niistä siinä, että työtyytyväisyyttä tuottavina syinä ovat työntekijän yksilöllisten syiden sijasta työn luonne ja työtehtävät. Glisson ja Durick totesivat, että työn luonne ja tehtävien palkitsevuus ennakoivat työtyytyväisyyden astetta, kun taas organisatoriset tekijät ennustivat paremmin työhön sitoutumisen astetta. Organisatorisiin tekijöihin lukeutuvat etenkin viestintään ja johtamiseen liittyvät kokemukset. Johdonmukaiset ja perustellut ratkaisut ovat omiaan vahvistamaan sitoutuneisuutta työhön ja näin vähentämään alttiutta vaihtaa työtä. (Halaby 1986).

Sosiologisesti painottunut tarkastelutapa tuo vaihtuvuustutkimukseen moniulotteisuutta sikäli, että siinä työssä pysyminen ja halu lähteä työstä voidaan rakentaa monenlaisten yhteisvaikutusten tulokseksi. Työ voidaan käsittää työpaikaksi, työorganisaatioksi tai ammattialaksi – tai tarkastella näitä kaikkia yhtäaikaaisesti – ja työssä pysymistä tai siitä lähtemistä vahvistavia tekijöitä voidaan tarkastella valitun näkökulman tai useamman näkökulman pohjalta. Kuten Hackett, Lapierre ja Hausdorf (2001, 392) yhteenvedossaan toteavat, halu pysyä työssä ja halu vaihtaa työtä ovat tulosta sekä yksittäisten sitoutumistekijöiden, niiden yhteisvaikutusten että välillisten vaikutusten voimakkuudesta.

Oman tutkimuksellisen lähestymistapani kannalta sosiologisesti painottuneet selitystavat tarjoavat sekä vaatimuksen että mahdollisuuden tarkastella työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ei vain työpaikan ja työtehtävien, vaan myös ammattialan ja yleisemmän ammatillisen suuntautuneisuuden näkökulmasta.

4.4 Vaihtuvuuden taloudelliset selitykset

Taloudellisia vaikuttimia painottavat selitysmallit kiinnittävät huomiota työmarkkinatilanteisiin. Taloudellista kustannus-hyöty –asetelmaa lähestyvät mallit pitävät keskeisenä työntekijän henkilökohtaista arviota siitä, onko työpaikan vaihtaminen hyödyllisempää kuin entisessä työssä jatkaminen. Vaihtoehtoisen työmahdollisuuden olemassaolo ja vaihtamisen vaivattomuus (esteettömyys, alhaiset kustannukset) ovat työssä pysymisen ja vaihtuvuuden avaintekijöitä. Tyytymättömyys vallitsevaan työhön ei siis riittäisi vaihtuvuuden syyksi, vaan lisäksi tarvitaan myönteisempänä koettu vaihtoehtoinen työpaikka. (Halaby 1986.)

Toisaalta Hui (1988) totesi tutkimuksessaan, etteivät objektiiviset työmarkkinatekijät välttämättä ennakoivat vaihtuvuutta tai työssä pysymistä. Keskeisempää on hänen mukaansa työntekijän subjektiivinen näkemys vaihtoehtoista työmahdollisuuksista. Missä määrin subjektiivinen kokemus vaihtoehtoista työpaikoista ja objektiiviset vaihtoehtoiset työmahdollisuudet ovat eri asioita, jää kuitenkin kysymykseksi.

Barth (2003) toteaa yleisten työmarkkinatilanteiden ja niiden muutosten heijastuvan myös vaihtuvuuteen. On toimialoja, joilla työpaikkoja on tarjolla suhteellisen runsaasti, ja toimialoja, jotka ovat hyvin tiiviitä. Lisäksi on lainsäädännöllä tai luvanvaraistamisella säädeltyjä, enemmän tai vähemmän suljettuja, toimialoja (oikeuslaitos, armeija, terveydenhuolto), joilla totunnaisten työmarkkinamekanismien lainalaisuudet, kuten palkkaus, eivät sellaisenaan päde.

Sosiaalityö edustaa Suomessa alaa, jolla lakisääteiset kelpoisuusehdot rajaavat alalle hakeutuvien määrää. Virallinen lastensuojelu on useimmissa maissa julkisen vallan toteuttamaa ja ainakin rahoittamaa toimintaa, johon suunnattavan rahoituksen määrä riippuu poliittisista ratkaisuista.

Perinteiset vaihtuvuuden selitysmallit ovat tiivistettävissä taulukkoon 5. Lähestymis- ja tutkimustapojen painotuserot ovat kohtalaisen selkeät, sen sijaan yksittäisessä tutkimuksessa on nähdäkseni vaikea pitäytyä tiukasti yhdessä lähestymistavassa. Mielestäni etenkin työ- ja organisaatiopsykologinen selitysmalli lähentyy sosiologista näkökulmaa tapauksissa, joissa työn sisältöä ja työolosuhteita kuvaavat mittarit rakentuvat kyselyin tai haastatteluin kerättäviin tietoihin, toisin sanoen tutkittavien henkilöiden näkemyksiin ja käsityksiin vallitsevista olosuhteista.

Taulukko 5. Vaihtuvuuden selittämisen ja tutkimisen lähestymistavat, niiden kritiikki ja soveltaminen.

Lähestymis- tapa	Vaihtuvuuden pää- asiallinen syy	Tutkimuksia mm.	Kritiikki	Soveltaminen henkilöstö- hallinnossa
Psykologinen	Yksilön kyvyttömyys sopeutua työssä kohdat- taviin tilanteisiin ja työskentelyoloihin.	Koeske & Kirk, (1995), Savicki & Cooley (1994), Maslach & Jackson (1984), Drake & Yadama (1996)	Yksilökeskeisyys, työhyvinvointi- painotteisuus, raken- teellisten tekijöiden sivuuttaminen	Työhyvinvointi- ja viihtyvyysselvitykset, työstressimittaukset.
Sosiologinen	Työn väärä mitoitus, alhainen palkitsevuus, vaikuttamismahdolli- suuksien ja sosiaalisen kiinteyden puute.	Mueller & Boyer (1994), Lawler (2001), Allen & Meyer (1990).	Olosuhdedetermi- nismi, tilanne-erojen ja yksilöllisyyden sivuuttaminen	Tuotteistaminen, rekrytointisuunnittelu, työn organisointi, johtamisjärjestelmä.
Taloudellinen	Taloudellisesti palkitse- vämman työn saaminen.	Hui (1988), Halaby (1986)	Motivaatiotekijöiden supistaminen talou- dellisen hyödyn tavoitteluksi. Suljetut toimialat käsittelyn ulkopuolella.	Tuotannon/toiminnan suunnittelu, henkilös- tön saannin turvaami- nen.

4.5 Maertzin ja Griffethin kokoava selitysmalli

Maertz ja Griffeth ovat tutkineet vaihtuvuuden selitysmalleja ja päätyneet siihen, että perinteiset, tieteenaloittain määrittyneet ja painottuneet, mallit ovat osin käyttökelpoisia, mutta puutteellisia. Keskeisin puute on heidän mielestään kokoavan teoreettisen kehyksen puute, minkä vuoksi vaihtuvuustutkimus on rajoittunut yksittäisten ennustavien tekijöiden tunnistamiseen. Tutkimus on näin tuottanut runsaasti vaihtuvuuteen ja työssä pysymiseen vaikuttavien tekijöiden kuvausta ja vertailua, muttei tekijöiden vaikutusosuuksia arvioivaa teoreettista kehystä. Vaihtuvuutta ja pysyvyyttä ennakoivat tekijät ovat monilta osin toisiinsa kytkeytyneitä, minkä vuoksi kokoava teoreettinen rakenne on tarpeen syvällisemmän ymmärryksen saamiseksi (Maertz & Griffeth 2004, 667).

Maertzin ja Griffethin kokema teoreettisen kehyksen puute ei ole pelkästään heidän havaintonsa. Myös. Mor-Barak ym. (2001) ja Dickinson & Perry (2002) toteavat, että yksittäisten tekijöiden tai tekijäryhmien keskinäiset suhteet ja riippuvuudet eivät vielä selitä yksittäisten työntekijöiden päätöstä pysyä työssä tai vaihtaa työtä.

Teoreettista puutetta paikkaamaan Maertz ja Griffeth nostavat motivaatiomekanismeiksi kutsumansa käsitteet. Niillä tarkoitetaan työntekijöiden yksilöllisiä, työyhteisöllisiä ja työn ulkopuolisia vaikutteita, jotka työntekijän omakohtaisen motivaatioprosessin kautta johtavat joko työssä pysymiseen tai työstä lähtemiseen. Maertz ja Griffeth pyrkivät mallinsa avulla selvittämään, minkä vuoksi samankaltaiset yksilölliset tai olosuhdetekijät tuottavat työssä pysymisen suhteen erilaisia ratkaisuja. Maertz ja Griffeth (2004) ovat rakentaneet vaihtuvuutta ennustavan ja selittävän mallin, jonka lähtökohtana on kahdeksan motivaatiomekanismia (motivational mechanisms). Taulukko 6 esittää Maertzin ja Griffethin mallin tiivistetysti.

Taulukko 6. Maertzin ja Griffethin kokoava vaihtuvuuden selitysmalli.

Vaikutustyyppi	Lähtemiseen tai pysymiseen vaikuttava motivaatiomekanismi
Tunneperäiset vaikuttimet	Hedonistinen lähestymis-välttämisen mekanismi. Emotionaalisen tyytyväisyyden aste ennakoii lähtemistä ja pysymistä.
Tavoitteiden saavuttamisen aste	Rationaalinen aineellisten ja henkisten tavoitteiden saavuttaminen. Tavoitteiden houkuttelevuus ja niiden saavuttamisen todennäköisyys ennakoivat pysymistä, epätodennäköisyys työstä lähtemistä.
Vastavuoroisuuden aste	Koettu psyykkinen vastavuoroisuus organisaation sitoutumisen ja yksilön sitoutumisen välillä. Alhainen sitoutumisen aste ennakoii työstä lähtemistä, korkea työssä pysymistä.
Siirtymiskustannukset	Halu välttää työstä lähtemisen aiheuttamia välittömiä ja välillisiä (psyykkisiä ja taloudellisia) kustannuksia. Korkeiksi koetut kustannukset ennakoivat työssä pysymistä, alhaiset kustannukset työstä lähtemistä.
Vaihtoehtoisen työn todennäköisyys	Arvio omista mahdollisuuksista saada palkitsevampi työ muualta kuin nykyisestä organisaatiosta. Korkeat arviot ennakoivat työstä lähtemistä, alhaiset työssä pysymistä.
Ulkopuolisten suhtautuminen	Työyhteisön ulkopuolisten tahojen arvioidut reaktiot työstä lähtemiseen ja työssä pysymiseen.
Työsidonnaisuuden arvostamisen aste	Arvio siitä, miten toivottavana työssä pysymistä ja työstä lähtemistä yleisesti pidetään. ”Pysyvyys on hyve” –ajattelu suosii työssä pysymistä, ”vaihtelu virkistää” –ajattelutapa helpottaa työn vaihtamista.
Yhteenkuuluvuuden aste työyhteisössä	Työntekijän yksilöllisesti kokema yhteenkuuluvuus työtovereiden ja työyhteisön kanssa. Korkea yhteenkuuluvuus vahvistaa työssä pysymistä, alhainen yhteenkuuluvuus helpottaa lähtemistä.

(Maertz & Griffeth 2004, 669. Alkuperäistekstin käännös kirjoittajan.)

Ajatus siitä, että psyykkiset motivaatiotekijät muokkaavat käyttäytymistä, ei liene uusi. Maertzin ja Griffethin mallin vahvuus on nähdäkseni siinä, että se erottaa toisistaan mitattavat muuttujat (esimerkiksi työtyytyväisyys tai palkka) ja ilmaistun halun pysyä työssä tai lähteä työstä. Motivaatiomekanismi on prosessi, joka yksilötasolla yhdistää työssä pysymisen tai työstä lähtemisen halun aktiiviseen tekoon (Maertz & Griffeth 2004, 668).

Oman tutkimukseni kysymyksenasettelu on tässä suhteessa perinteisempi, eli se noudattaa yksinkertaisempaa, muuttujien jakaumia ja riippuvuuksia käsittelevää tutkimusotetta. Maertz & Griffeth toteavat itsekin, että heidän 8-osainen motivaatiomekanismimallinsa ei toistaiseksi ole mahdutettavissa ainakaan erilliseksi kyselymallikseen. Sen sijasta mallin tarjoaa aineksia perinteisemmin tavoin saadun aineiston pohtimiselle ja selittävien kysymysten rakentelulle. (Maertz & Griffeth 2004, 678-679.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSAINEISTO

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni käsitys vaihtuvuuden syistä ja ilmenemismuodoista lähtee työnsosiologisesta ajattelutavasta, jossa työn luonne ja vaatimukset, työn aineellinen ja aineeton palkitsevuus sekä työyhteisön sisäiset ja ulkoiset sosiaaliset tekijät koetaan vaihtuvuuden avaintekijöiksi. Tutkimukseni tehtävä on selvittää, millaiset tekijät ja mekanismit ovat yhteydessä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haluun vaihtaa työtä ja haluun pysyä työssään.

Tutkimus keskittyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin ja vastauksiin, joita vastaajat antavat tietyssä tilanteessa, toimiessaan tietyssä tehtävässä. Työsidonnaisuuden korottamiseksi pyrin selvittämään myös työn ja työelämän yleistä merkitystä lastensuojelun sosiaalityössä toimivien keskuudessa. Tarkastelen kyselyn tuloksia paitsi luvussa 4 kuvatuista vaihtuvuuden selittämisenäkökulmista käsin myös Griffethin & Maertzin (2004) laatiman koavan mallin tarjoamien selitystapojen avulla..

Koska lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysyminen on tunnustettu ongelma ja monien tahojen jakama huolenaihe, pyrin tulosten valossa arvioimaan keinoja, joilla vaihtuvuusilmiöön voitaisiin vaikuttaa. Kunnallisessa lastensuojelutyössä toimineena ja edelleen lastensuojelun kysymysten parissa työskentelevänä ammattilaisena kiinnostukseni on sekä käytännöllinen (palvelujen toimivuus) että ammatillinen (organisatoriset toimenpiteet, koulutus, tehtävärakenne). Tutkimusongelmaa määritellessäni päädyin seuraavaan pääkysymykseen:

1. Missä määrin lastensuojelun sosiaalityöntekijät haluavat vaihtaa työpaikkaa?

Pääkysymykselle alisteisia kysymyksiä ovat:

2. Jos työtä halutaan vaihtaa, halutaanko pois lastensuojelutyöstä vai ylipäättään sosiaaalialalta?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat keskeisimmin haluun pysyä työssä ja haluun vaihtaa työtä?

5.2. Tiedonkeruumenetelmä

Vaihtuvuutta ja työssä pysymistä kartoittavissa tutkimuksissa on käytetty useita menetelmällisiä lähestymistapoja. Pohtiessani omaa tutkimusongelmaani jouduin ottamaan huomioon tutkimuksellista lähestymistapaa, tiedonkeruumenetelmää ja vastaajien edustamiin työyhteisöihin liittyviä mahdollisia olosuhdetekijöitä, joita kyselyssä ei kattavasti kartoiteta.

Lähdin liikkeelle työn- ja organisaatiososiologisesta lähtökohdasta. Asetelmassa pyritään saamaan selville työn, työolojen ja niihin välittömästi liittyvien tekijöiden vaikutusta työntekijöiden käyttäytymiseen. Ihmisen käyttäytymistä voidaan mitata eri tavoin, joskin tässä yhteydessä esimerkiksi kokeellisen tutkimuksen mahdollisuudet lienevät varsin rajalliset. Niin ikään esimerkiksi vertailuryhmien käyttö tai ennen-jälkeen -asetelmalliset tutkimukset ovat nähdäkseni tässä tapauksessa epätarkoituksenmukaisia.

Katson, että haluttaessa saada selville työntekijöiden omien kokemusten tunnusmerkkejä kysely- tai haastattelututkimus on luontevin. Vaihtuvuuteen liittyviä osoittimia löytyisi mm. työterveyshuollon sairastavuustilastoista, mutta niiden käyttö johtaisi käsittääkseni suureen tulkinnanvaraisuuteen. Työmarkkinamekanismien vaikutukset ovat henkilöstön sijoittumisessa ja vaihtuvuudessa merkittäviä, mutta niiden osalta lienee tarkoituksenmukaista tyytyä yleisen tason tilasto- ja seurantatietoihin.

Tutkimusongelmani ja tutkimuskysymysteni vuoksi kvantitatiivinen tutkimusote tuntui joka tapauksessa luontealta. Töttö (2004, 14) on luetellut tilanteita, joihin kvantitatiivinen ote sopii. Kvantitatiivisella tutkimusotteella voidaan tämän tutkimuksen aihepiirissä vastata parhaiten seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten paljon lastensuojelun sosiaalityöntekijät haluavat vaihtaa työpaikkaa tai ammat-tia?
- Miksi työssä halutaan pysyä tai miksi siitä halutaan lähteä?
- Onko työssä pysymisen ja työstä lähtemisen syiden välillä riippuvuutta?
- Millainen vaikuttavien tekijöiden välinen riippuvuus on?
- Onko riippuvuussuhde kausaalinen vai johtuuko niiden välinen riippuvuus näen-näisyhteydestä?
- Millainen kausaalinen mekanismi yhdistää vaikuttavia tekijöitä?

Valitsin tiedonkeruutavakseni kyselylomakkeen, jonka runkona taustamuuttujien jäsennyksen osalta oli Weaverin ja Changin vaihtuvuushalukkuuden selvittämistä kartoittanut kyselymalli (2003). Kyseiset muuttujat kattoivat sukupuolen, iän, koulutuksen, työkokemuksen sekä perhesuhteet. Pois jätin vastaajan etnistä alkuperää ja ammatillista järjestäytymistä koskevat kysymykset, koska katsoin kyseiset kohdat Suomen oloissa vähämerkityksisiksi. Sekä etnisten ryhmien lukumäärä ja väestöllinen osuus että ammatillisen järjestäytymisen aste ovat hyvin erilaisia Yhdysvalloissa kuin Suomessa, minkä vuoksi en pitänyt niitä käsittelevien kysymysten olevan merkittäviä taustamuuttujia suomalaisessa aineistossa. (Kiander 2008.) Lisäsin taustamuuttujiin ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen, työnohjauksen ja työyhteisössä tapahtuneet tai ennakoitavat organisaatiomuutokset.

Työn vaatimuksia, työn hallintaa, työtä koskevia odotuksia, lähijohtamista, työn vuorovaikutussuhteita, organisaatiokulttuuria, työn ja yksityiselämän suhdetta, työtyytyväisyyttä ja työsi-donnaisuutta mittaaviksi muuttujiksi otin vastaavat osiot pohjoismaisena yhteistyönä kehite-tystä QPS Nordic –kyselylomakkeesta (General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work). Työn vaihtamisen halua mitanneen, lomakkeen viimeisen, osion laa-din itse.

Weaverin ja Changin kyselymallin valinnan perusteena oli sen pohjautuminen aiemman vaihtuvuustutkimuksen kartoittamiseen ja sen kohdentuminen nimenomaan lastensuojelutyöhön. QPS Nordicin käyttöä puolsi sen pohjoismainen tausta ja yleinen käyttökelpoisuus sosiaali-työn kaltaisissa asiantuntijatehtävissä. QPS Nordicia on onnistuneesti käytetty lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä koskeneessa Pia Thamin (2004) tutkimuksessa, jossa kohderyhmänä oli-vat tukholmalaiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät. (Användarmanual för QPS Nordic 2000.)

Lomakekyselyn keskeisiä etuja Robsonin (2001, 128-129) mukaan ovat nopeus ja edulli-suus, mahdollisuus tutkia suuria otoksia, samojen kysymysten ja saman taustainformaation levittämismahdollisuus kaikille vastaajille sekä haastatteluun nähden neutraalimpi vastausti-lanne. Lomakkeen käyttöä puoltavat myös mahdollisuus käsitellä tietoa tilastollisesti, vastaa-jien anonymiteetin säilyminen ja sen tarjoama mahdollisuus selvittää arkaluonteisia ja luotta-muksellisia tietoja.

Lomakkeen vahvuuksien ohella menetelmällä on myös rajoituksensa ja riskinsä. Puuttuvat ja vajaat vastaukset voivat vääristää tuloksia tavalla, jota on mahdotonta määritellä. Lisäksi ky-

symysten yhdenmukainen ymmärtäminen ei ole itsestään selvää, mikä voi heijastua vastaus-tavassa. Yksi keskeinen rajoitus on niin ikään, ettei kyselyillä voida mitata vastaajien todellis-ta toimintaa, vaan heidän vastaushetkellä ilmaisemiaan näkemyksiä, arvioita ja kokemuksia. (Robson, emt, 129.)

Koska kyselylomakkeen täyttäminen edellyttää lukutaidon lisäksi kykyä ja halua samanaikai-seen kognitiiviseen prosessointiin, vastaamiseen voidaan suhtautua pinnallisesti, jolloin vas-taukset eivät tavoita kysymyksillä haettavaa tietoa. (Foddy 1995, 52.)

Katsoin, että ennakoitavista rajoituksista ja haitoista huolimatta käytettävissä ollut aikaresurs-si puolsi pelkän lomakkeen käyttämistä tiedonkeruumenetelmänä. Käyttämäni verkkokysely (Webropol) mahdollisti suuren vastaajajoukon tavoittamisen, mutta toisaalta sen ongelmana oli, että tutkija jäi hyvin etäiseksi, ja lähemmän kontaktin puuttuessa oli riski, että vastaamis-vilkkaus saattaisi jäädä alhaiseksi. Verkkokyselyjen vaikeutena voi niin ikään olla se, että niihin vastaaminen ei ole yhtä rutinoitunutta kuin perinteisiin paperikyselyjen täyttäminen. Laitteistojen tai ohjelmien outous voi johtaa joko kyselyn sivuuttamiseen tai vajaisiin vasta-uksiin. (Couper 2000; Selwyn & Robson 2002; Solomon 2001.)

Kysymysten laatimisessa olen pyrkinyt välttämään Foddyn (1995) luettelemia virheitä. Niistä keskeisimpiä ovat kaksijakoiset tai tulkinnanvaraiset kysymykset, ymmärtämistä vaikeuttavat sivulauseet kysymyksissä, monta teemaa käsittävät kysymykset ja epäselvästi muotoillut ky-symykset. Niin ikään vältettäviä ovat epäselvät vastaamisohjeet, hypoteettiset kysymykset sekä kysymykset, joiden ymmärtäminen edellyttää edeltävien kysymysten muistamista. (Fod-dy 1995, 51.)

Marja-Liisa Honkasalon väitöstutkimuksessa (1988) tuodaan korostetusti ilmi, että työolojen psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kohdalla pelkän lomakkeen käyttö johtaa rajattuihin vastauksiin. Pitkälle menevät tulkinnat ilmiöiden syy-seuraus –suhteesta ovat sen vuoksi ris-kialttiita. Toisaalta lomakekysely tarjoaa vastaajalle yksityisen, ohjaamattoman tilaisuuden kuvailla kokemuksiaan. Kysymysten asettamistapa ja vastaajan omien kuvailumahdollisuuksien tarjoaminen pienentänevät lomakkeen käytön puutteellisuuksia.

Kyselyn laatiminen osoittautui haastavaksi, koska lomakkeen piti toisaalta kattaa edellä mai-nittuja kyselyjä laajempi alue, sekä vaihtuvuustekijät että työviihtyvyys. Toisaalta sen tuli olla pituudeltaan vastaajaystävällinen. Vastaamiseen vaadittavaa aikaa kartoitin koekyselyllä,

jossa kyselyyn vastasi kaksi tutkimuksen kohderyhmän ulkopuolista sosiaalityöntekijää. Kysely pyrkii kartoittamaan työstä lähtemistä ja työssä pysymistä ennustavia tekijöitä, ja se on laadittu hierarkkiseksi malliksi. Malli pyrkii selvittämään työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä, työhön ja työorganisaatioon liittyviä tekijöitä sekä halua vaihtaa työtä tai työpaikkaa.

5.3 Aineiston keruutapa

Valitsin aineistonkeruukeruutavakseni kyselyn ja aineiston käsittelytavakseni tilastollisen monimuuttuja-analyysin. Kyselyn tekniseksi ja käytännölliseksi välineeksi suunnittelin tietokoneavusteista, internetpohjaista kyselyä perinteisen kirjekyselyn sijasta. Näin sen vuoksi, että halusin kokeilla sähköisen kyselyn toimivuutta aiemmin Suomessa tutkimattoman aiheen kohdalla. Minua siis kiinnosti kokeilla, missä määrin sähköisellä kyselyllä olisi mahdollista kerätä vaihtuvuustekijöihin liittyviä ja parhaimmillaan vaihtuvuutta ennustavia tekijöitä lastensuojelun työyhteisöissä.

Henkilöstön vaihtuvuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavien tekijöiden kartoittaminen tarjoaa Giacalon (1997, 445-447) mukaan onnistuneimmillaan mahdollisuuksia kehittää henkilöstöhallinnollisia mittaus- ja seurantavälineitä henkilöstöpolitiikan suunnitteluun. Sosiaalityön työyhteisöissä ei ole laajasti käytetty hyödyksi työsuhteen alkuun ajoittuvia rekrytointikyselyjä tai työsuhteen edetessä tehtäviä, työtä koskevia odotuksia, sitoutumista ja taustatekijöitä kartoitettavia selvityksiä. Niin ikään on käytetty niukasti kyselyjä, jotka selvittävät työntekijöiden arvioita ja odotuksia omasta työstään, organisaation toiminnasta sekä urasuunnitelmista ja halukkuudesta vaihtaa työtä. (Hansen 2002, 36-38.)

Tietotekniikka voi tarjota perinteisiä kyselyjä helppokäyttöisemmän tavan edellä mainittujen kyselyjen suorittamiseen. Ns. online-kyselyt ovat toistaiseksi vain vähän, joskin enenevässä määrin, käytettyjä, mutta sähköisten yhteyksien yleistyessä niiden käytön voi ennustaa lisääntyvän henkilöstöhallinnollisen tiedon keräämisessä ja kokoamisessa. Anonyymiyys voidaan turvata myös online –kyselyissä silloin, kun tarkastellaan oman työorganisaation toimivuutta, työoloja tai työyhteisön vuorovaikutussuhteita.. (Stanton 2001, 710-711.)

Kohdistin kyselyn niille paikkakunnille, joilla lastensuojelutyö on selkeästi organisoitu omaksi työalueekseen. Kysymykseen tulivat Suomen oloissa suuret (yli 50 000 asukasta) kaupungit, seuraavista käytännön syistä.

Ensinnäkin vastaajien yhdenmukaisen tehtäväkentän varmistaminen on mahdollista vain valitsemalla etukäteen kohderyhmäksi sosiaalityöntekijöitä, joiden työpanos on sijoitettu selkeästi lastensuojelutyöhön. Näin ollen työtehtävät koostuvat lastensuojelun avo- tai sijaishuollon tehtävistä, jotka nekin ovat useimmissa suurissa kaupungeissa erotettu omiksi, vaikkakin lastensuojelun piiriin kuuluviksi, työalueikseen. Selkeimmillään tällainen tehtäväjako on suurissa tai vähintään keskisuurissa kaupungeissa.

Toisekseen Heinon ym. selvityksestä (2005) on pääteltävissä, että valtaosa Suomen lastensuojelun asiakkaista asuu yli 50 000 asukkaan kaupungeissa, joten lastensuojelutyön tuottamia kokemuksia olisi tarkoituksenmukaista kartoittaa niissä. Kun sekä lastensuojelutoimenpiteet että lastensuojelun sosiaalityön henkilöstö kasautuvat suurimpiin kaupunkeihin, kyselyllä oli mahdollista tuottaa kohtalaisen edustava informaatiomassa.

Alueellinen edustavuus ja mahdollisten paikallisten ja alueellisten tekijöiden huomioon ottaminen jo etukäteen edellyttävät kuitenkin, että suurten väestökeskittymien lisäksi kyselyssä olisi mukana maan eri puolilla työskenteleviä lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Näistä syistä päädyin tarjoamaan kyselyä Helsingin, Oulun, Jyväskylän ja Kuopion kaupungeille.

Tutkimuksen tarkoituksesta ja kyselystä informoitiin mainittujen kaupunkien lastensuojelusta vastaavia, henkilöstöhallintoa sekä luonnollisesti käytännön lastensuojelutyötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä. Kaikki paikkakunnat osallistuivat kyselyyn ja tarjosivat apua nimeämällä yhdyshenkilön, jonka kautta sain kyselyni jaetuksi vastaajille.

Kysely toteutettiin sähköisenä, sähköpostia ja palvelinta hyväksi käyttävänä, tiedonkeruuna. Kyselyn laatimiseen ja vastausten rekisteröimiseen käytin Webropol –ohjelmaa. Kootut vastaukset tallennettiin Webropol-ohjelmassa excel –tiedostoksi myöhempiä tilastollisia analyysejä varten. Alkuperäinen aineisto toimitettiin Webropolista excel-tiedostona sähköpostitse, jonka jälkeen vein muutin excel-tiedoston SPSS-tiedostoksi tilastollista analyysia varten. Tämä oli mahdollista eikä sisältänyt vaaraa tietojen häviämisestä tai muuttumisesta, koska SPSS lukee suoraan excel-tiedostoja.

5.4 Aineiston käsittelyn menetelmät

Tutkimustavoitettani luonnehtii osuvasti Robsonin (2001, 11) jaottelu todellisuuden tutkimisen tavoitteista ja ulottuvuuksista. Robson katsoo, että todellisuuden kuvaamisen lisäksi tutkimukseen on hyvä liittää myös arvioita kootun tiedon soveltamismahdollisuuksista. Tähän tutkimukseen sovitettuina Robsonin jaottelu tarkoittaa sitä, että pelkän työn vaihtamisen ja työssä pysymisen halua koskevan tiedon keräämisen lisäksi tutkija on kiinnostunut siitä, miten vaihtuvuuteen ja sen aiheuttamiin seurannaisongelmiin olisi löydettävissä sekä teoreettisesti että empiirisesti perusteltuja ratkaisuja.

Robsonia edelleen mukaillen tutkimukseni pyrkii pikemminkin rakentamaan työn vaihtamiseen ja työssä pysymiseen liittyvistä tekijöistä koostuvia ennusteita kuin löytämään muuttujien välisiä kausaalisuhteita.

Kolmas Robsonin jaottelusta kumpuava, omaa tutkimustani ohjaava, ulottuvuus on karkeiden tulosten ensisijaisuus ja tilastollisten yhteyksien toissijaisuus. Tästä seuraa, että pyrin hakemaan ja kokoamaan aineistosta työn vaihtamisen ja työssä pysymisen haluun nähden keskeisiä muutostekijöitä, joihin vaikuttamalla vaihtuvuusilmiöiden esiintyvyyttä voidaan hallita. Varsinaisten teoreettisten mallien rakentaminen tai niiden tilastollinen testaaminen jäivät tutkimukseni ulkopuolelle.

Olen lähtenyt siitä ajatuksesta, että empiirisessä tutkimuksessa aineiston tilastollista edustavuutta ja tilastollisia testejä keskeisempää on aineiston käyttökelpoisuus teoreettisesta taustasta nostettujen kysymysten tarkasteluun. Erilaisten jakaumamuotojen ja tunnuslukujen ohella yhteiskuntatieteilijän lienee syytä olla – tai ainakin itse olen – kiinnostunut ilmiöiden välisistä yhteyksistä, joita pyrin todentamaan käyttämällä kvantitatiivisia menetelmiä. (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 11-12).

Suunnittelin tilastollisten menetelmien käytön vaiheittaiseksi seuraavasti:

- vastausten yleinen tarkastelu, puuttuvien tietojen kartoittaminen ja niiden käsittely
- muuttujakohtaisten lukumäärä- ja prosenttijakaumien tulostaminen
- tutkimuskysymysten kannalta informatiivisten ristiintaulukoiden tekeminen
- korrelaatiodiagrammin tekeminen
- summamuuttujiksi koottavien muuttujien valinta muuttujaryhmistä faktorianalyysin avulla
- tarvittavat muuttujakohtaiset uudelleenkodeaukset
- riippuvien muuttujien kokoaminen summamuuttujiksi
- riippuvien muuttujien ja selittävien muuttujien välisen tilastollisen yhteyden selvittäminen
- regressioanalyysi (mitkä muuttujat toimivat työssä pysymistä tai työstä lähtemistä vahvistavasti)
- erotteluanalyysi (mitkä muuttujat jakavat vahvimmin vastaajia työstä lähtevien ja työssä pysyvien ryhmiin)

Monimuuttuja-analyysit tarjoavat runsaasti mahdollisuuksia aineiston tilastolliseen käsitteelyyn. Käytössäni oli SPSS –ohjelma (Statistical Package for Social Scientists), versio 15. Taivoitteeni oli rakentaa muuttujista ja muuttujaryhmistä asetelma, jossa riippuviksi muuttujiksi määrittyisivät sekä työstä lähtemisen halua kuvaava summamuuttuja että työssä pysymistä kuvaava summamuuttuja. Tämä tietysti sillä edellytyksellä, että aineisto tarjoaisi mahdollisuuden rakentaa näin eriytyvät ja erikseen arvioitavat riippuvat muuttujat.

Kysymyksiin oli vastattu varsin hyvin, minkä vuoksi puuttuvien tietojen käsittelystä ei muodostunut mainittavaa ongelmaa. Puuttuvia tietoja oli kyselyn osiosta riippumatta vähän. Kysymyskohtaiset vastauskertymät olivat pääsääntöisesti yli 155 ja alhaisimmillaankin 135. 158 vastaajan joukosta poistin yhden vastauksen, koska vastaus sisälsi vain kolme vastausta, mm. kaikki henkilö- ja ammatilliset taustatiedot olivat tyhjiä. Näin jäljelle jäi 157 vastaajaa.

Yksittäisten puuttuvien tietojen kohdalla menettelin siten, että korvasin puuttuvan tiedon sarjakeskiarvolla niissä tapauksissa, joissa se oli mahdollista. Kaksiarvoisten muuttujien, kuten sukupuolen, kohdalla tämä ei ollut mahdollista, joten kyseiset puutteet jäivät voimaan.

Paikkakunnittaisen vastausprosentin laskemisessa ilmeni vaikeuksia. Yhtenä epävarmuustekijänä on tutkimuksen teema – henkilöstön vaihtuvuus saa aikaan sen, että sähköpostin jakelulistat vanhenevat nopeasti. On siis todennäköistä, että kyselylinkki ei ole välittynyt niin mo-

nelle sosiaalityöntekijälle kuin kaupunkikohtaiset virka- ja nimikelukumäärät antaisivat ymmärtää. Siltä osin kuin käytettävissäni oli tietoja tutkimuspaikkakuntien jakeluun kuuluneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijän virkojen lukumääristä, vastausprosentti vaihteli suuresti. Helsingin 134 työntekijästä vastasi 111, Oulun 32 työntekijästä 17, Kuopion 30 työntekijästä 24 ja Jyväskylän 24 työntekijästä 10. Alimmillaan vastaajia oli siis alle 50 % kyselyn saaneista, enimmillään 80 % vastasi. Pia Thamin vastaava, Tukholman sosiaalityön yksiköissä toteutettu, kysely tuotti tasaisen yli 70 prosentin vastaamisasteen. Tutkijan oman käsityksen mukaan hyvään vastausprosenttiin vaikutti se, että hän kävi henkilökohtaisesti jokaisessa 42 työyhteisössä esittelemässä tutkimustaan. Oman kyselyni maantieteellinen laajuus ei mahdollistanut yhtä intensiivistä valmistelutyötä, mikä lienee vaikuttanut vastausprosentin suureen vaihteluun. Vastausprosentiksi saadaan kaikki paikkakunnat mukaan lukien 73 %.

Perusjakaumien tulostamisen ja muuttujien välisten korrelaatioiden (bivariate analysis) selvittämisen jälkeen suunnittelin kokoavani eri osa-alueita kuvaavia summamuuttujia. Summamuuuttujien sisäiseksi johdonmukaistamiseksi käänsin tiettyjen muuttujien Likert-asteikolliset arvot alkuperäiseen kyselylomakkeeseen nähden päinvastaisiksi.

Tein muuttujaryhmistä pääkomponenttianalyysin varmistuakseni siitä, että kukin kyselyn muuttujaryhmä todellisuudessa mittaisi samaa ulottuvuutta. Toisena mittausvaihtoehtona olisi ollut Cronbachin alfan laskeminen reliabiliteettianalyysillä, mutta valitsin pääkomponenttianalyysin testimenetelmäksi. Myös reliabiliteettianalyysi olisi ollut perusteltu vaihtoehto, koska Cronbachin alfan arvo kolmen ensimmäisen ja kolmen viimeisen osion vaihteli välillä ,654 - ,845. Kyselyn osiot sisälsivät seuraavat ulottuvuudet: työn vaatimukset, työn asettamat odotukset, työn hallittavuus, työn ennustettavuus, osaaminen ja työtaidot, työn vuorovaikutussuhteet, lähijohtaminen, organisaatiokulttuuri, työ ja yksityiselämä, työnteon motiivit, työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus sekä halu vaihtaa työtä.

Kommunaliteettien (communality) lataukset olivat yleisesti ottaen korkeita, ja otin summamuuttujiin mukaan muuttujat, joiden kohdalla kommunaliteetti oli vähintään ,300. Tilastolliset menetelmäsuositukset eivät käsittäkseni tarjoa ehdottomia raja-arvoja summamuuttujien kokoonpanon kriteereiksi, joten itse pidin edellä mainittua lukua ohjeenani. Yhtään muuttujaa ei tullut karsituksi summamuuttujista raja-arvon alle jäämisen vuoksi. (Jokivuori & Hietala 2007, 96-97.) Pääkomponenttianalyysin muuttujaryhmittäiset pistemäärät on kuvattu liitteen 2 kootuissa taulukoissa (liite 2).

Rakensin summamuuttujat siten, että otin edellä kuvatuin valintaperustein kustakin QPS-kyselyn muuttujaryhmästä kaikki muuttujat mukaan summamuuttujiin. Osioista koostuneisiin summamuuttujiin valittujen muuttujien lukumäärä oli vähimmillään 3, enimmillään 12. Myös alkuperäisten muuttujaryhmien, eli kyselyn osioiden, sisältämien muuttujien lukumäärä vaihteli suuresti.

Itse rakentamastani, kyselyn viimeisestä, osiosta rakensin aluksi selitettävät summamuuttujat ”Harkinnut vaihtaa työtä” ja ”Hakenut muuta työtä”. ”Harkinnut vaihtaa työtä” rakentui neljästä muuttujasta, jotka mittasivat työn vaihtamisen halua ja työpaikan vaihtamista koskenutta harkintaa. ”Hakenut muuta työtä” muodostui kahdesta muuttujasta, jotka mittasivat vastaajien aktiivista muun työn hakua viimeksi kuluneen vuoden aikana. Tällainen summamuuttujien jako saman kyselyosion sisällä perustui siihen, mm. Mor-Barakin ym. (2006) tutkimustulokseen, että halu vaihtaa työtä on keskeisin aktiivista työn vaihtamista ennakoiva tekijä. Toisaalta esimerkiksi Mor-Barak ym. (2001) ja Lambert ym. (2003) toteavat, että työn vaihtamisen halu ei suoraan johda työstä lähtemiseen tai aktiiviseen uuden työn hakuun, ja sen vuoksi aktiivista työn vaihtamista ennakoivia tekijöitä on syytä tarkastella erikseen saman aineiston puitteissa.

Riippuvaa muuttujaa edustaneessa summamuuttujassa ”Harkinnut vaihtaa työtä” tarkastelin ensiksi koko summamuuttujaa asteikolla 1-5. Logistista regressioanalyysiä ja erotteluanalyysia varten muutin alkuperäisen Likert-asteikon (1-5) muotoon 1-2 siten, että dikotomisen muuttujan vaihtoehtojen 1 ja 2 jakolinja kulki saatujen vastausten mediaanipistemäärässä 2,000. Toisena vaihtoehtona ollut muuttujan keskiarvo 2,0382 asettui hyvin lähelle mediaania, joten vaihtoehtoilla ei todennäköisesti olisi ollut tulosten kannalta merkittävää eroa. Aineistoa käsitellessäni ilmeni, ettei dikotominen muuttuja toiminut tarkoituksenmukaisesti logistisessa regressioanalyysissä. Sen sijaan askeltavassa erotteluanalyysissä kaksiarvoinen muuttuja oli käyttökelpoinen. Logistisen regression epätyytyttävän käyttökelpoisuuden ilmeisin syy oli vastaajien riittämätön lukumäärä.

Lopuksi yhdistin vielä työn vaihtamisen halua ja aktiivista työnhakua mitanneet muuttujat yhdeksi summamuuttujaksi nimeltä ”Vaihtohalu”, jonka tein edellisten esimerkkien mukaisen dikotomisen summamuuttujan erotteluanalyysiä varten. Mediaaniarvo tässä summamuuttujassa oli 2, keskiarvo 2,03. Pääkomponenttianalyysin perusteella myös summamuuttuja ”Vaihtohalu” mittasi vahvasti samaa latenttia ulottuvuutta. Kommunaliteettien arvot vaihtelivat välillä .416 - .692. Myös tälle yhdistetylle kaksijakoiselle summamuuttujalle tein erotteluanalyysin

selvittääkseni, löytyisikö työn vaihtamisen halulle ja aktiiviselle muun työn haulle yhteisiä selittäviä summamuuttujia, jotka erottelisivat vastaajia ”työssä pysyviin” ja ”työstä lähteviin”.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Kyselytutkimuksen asetelmaa ja sillä saatavien tulosten luotettavuutta voidaan arvioida erilaisin kriteerein. Robson (2001, 66-67) jakaa tutkimuksen luotettavuuden arvioimisen validiteetti- ja yleistettävyysskysymyksiksi. Kiteytettynä, Robsonia mukaillen, luotettavuuden arvioimisessa on kysymys siitä, miten hyvin tai huonosti kysely kykenee määrittelemään ja tavoittamaan tutkittaviksi valitut ilmiöt ja miten perustellusti se kykenee vastaamaan asettamiinsa tutkimuskysymyksiin. Perinteisesti on ollut tapana puhua tutkimuksen sisäisestä ja ulkoisesta validiteetista, toisin sanoen kyselytutkimuksen käyttämien tiedonkeruun, mittaamisen ja analysointitapojen luotettavuudesta ja tulosten yleistettävyydestä. Luotettavuuden ja yleistettävyyden arvioimiseen on tarjolla lukuisia tapoja; niin ikään luotettavuutta ja yleistettävyyttä heikentäviä virhemahdollisuuksia on kosolti. (Robson 2001, 70-73.)

Itse päädyin tarkastelemaan luotettavuuskysymyksiä suppeammasta asetelmasta. Sapsfordin (1999, 9-10) mukaan peruskysymys on, miten tutkimustulokset ja niistä tehtävät päätelmät vastaavat kerättyä dataa. Peruskysymystä tarkentamaan hän määrittelee kolme alakysymystä:

- 1) Kyetäänpö kerättyjen tietojen pohjalta vastaamaan tutkimuskysymyksiin?
- 2) Edustaako kyselyn otos sitä perusjoukkoa, jota sen on tarkoitus edustaa?
- 3) Onko kerätty tieto määrällisesti, rakenteellisesti ja sisällöllisesti riittävää siitä tehtävien jäsenysten, vertailujen ja päätelmien perusteeksi?

Ensimmäisen kysymyksen suhteen keräämäni aineistoa voidaan pitää kohtalaisen onnistuneena. Aineiston keruussa on käytetty aiemmin toimiviksi havaittuja (Weaver & Chang 2003) ja juuri tutkimuksen tavoitteleman tiedon keruuseen kehitettyjä (QPS Nordic) kyselyjä. Tausta- ja selittävien muuttujien osalta aineistolla on tämän ansiosta myös kohtalainen vertailtavuus.

Tutkimuskysymysten kannalta keskeiset, työn vaihtamisen halua ja aktiivista muun työn hakemista, mitanneet muuttujat eivät sen sijaan edusta strukturoituja mittavälineitä. Ne on kuitenkin laadittu ottamalla lähtökohdaksi aiempien tutkimusten (Ellett 2003; Tham 2004; Mor

Barak ym. 2001) keskeisinä pitämät, työn vaihtamisen haluun ja muun työn aktiiviseen haakuun liittyvät tekijät.

Otoksen edustavuuden arvioiminen on hyvin vaikeaa monestakin syystä. Ensinnäkin perusjoukon (pääasiassa lastensuojelutyötä tekevät sosiaalityöntekijät) kokoa ei valtakunnallisesti tiedetä. Kyselyyn valituilta paikkakunnilta oli saatavissa kohtalaisen tarkka, muttei täsmällinen, työntekijämäärä; sen sijaan ei kyetty tarkasti arvioimaan sähköpostina välittyneen kyselylinkin peittoprosenttia kohdepaikkakunnilla. Otoksen edustavuutta ei näin ollen kyetty etukäteen arvioimaan. Kyselyn vastausprosentti, 73 %, riittää kuitenkin oletamaan, että otos edustaa varsin hyvin kohdepaikkakuntien potentiaalista vastaajajoukkoa.

Kerätyn tiedon, eli vastausten, määrällinen ja sisällöllinen riittävyys jäsenysten ja vertailujen perusteeksi on käsittääkseni suhteellinen kysymys. Tarkasteltaessa aineiston kokoa ja pohdittaessa sen riittävyyttä tilastollisten menetelmien kannalta voin todeta, että aineisto soveltui käytettäväksi useimmilla kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmillä. Useimmat muuttujat ovat Likert-asteikollisia väittämäkysymyksiä ja siten tulkittavissa joko järjestys- tai välimatka-asteikollisiksi muuttujiksi, joiden kohdalla voidaan käyttää valitsemaani Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa. Lisäksi Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa käytetään suuremmissa aineistoissa eri mitta-asteikollisilla muuttujilla. (Karjaluo 2007, 37.) Vertasin analyysin alkuvaiheessa Pearsonin korrelaatiokertoimen arvoja toisena vaihtoehtona olleen Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla saamiini tuloksiin, eivätkä ne poikenneet toisistaan siinä määrin, että olisin katsonut aiheelliseksi vaihtaa menetelmää. Samoin perustein käytin valitsemiani muuttujia erotteluanalyysissä.

Tulosten luotettavuuden kannalta analyysimenetelmien valintaa keskeisemmäksi ongelmaksi koin muuttujien välisen riippuvuuden todellisen vahvuuden arvioimisen. Tilastollisesti vahva riippuvuus on ymmärtääkseni osoitus lähinnä riippuvuuden johdonmukaisuudesta, muttei kerro, muuttujien välisten todellisten yhteyksien ja erojen vahvuudesta. Sen vuoksi pidin tulkinallisina lähtökohtinani suorien jakaumien ja perustavien ristiintaulukoiden kuvaamia muuttujien välisiä suhteita.

6 TULOKSET

6.1 Vastaajien kuvaus ja aineiston perusjäsenitys

6.1.1 Vastaajien kuvaus

Huomioon otettavia vastauksia kertyi kaikkiaan 157. Taulukon 7 kuvaama vastaajien sukupuolijakauma osoittautui naisvaltaiseksi: naisia oli vastaajista 92 prosenttia, miehiä 7 prosenttia. Miespuolisten vastaajien osuus kuvastaa kohtalaisen hyvin miesten osuutta sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimivista työntekijöistä. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian jäsenistä vuosina 2005 ja 2007 tehdyn selvityksen mukaan miesten osuus on hieman vähäisempi, noin neljä prosenttia. (Tolonen 2007.) Talentian jäsenistö kattaa noin 87 prosenttia kuntasektorin sosiaalityöntekijöistä. Aineiston koko ja miespuolisten vastaajien vähäinen lukumäärä aiheuttavat kuitenkin sen, että vastaajan sukupuolta ei voitu käyttää selittävänä taustamuuttujana.

Samasta taulukosta 7 ilmenevä vastaajien ikäjakauma oli varsin tasainen keski-ikä ollessa 40 vuotta. Mediaani-ikä oli 39 vuotta. Pienimpään luokiteltuun ikäryhmään (53-63) kuului 15 % vastaajista, suurimpaan ryhmään (23-32) 35 %. Ikäluokkien osuuksia yhdistelemällä voi todeta, että 59 prosenttia vastaajista oli alle 42-vuotiaita, yli 42-vuotiaita 41 prosenttia.

Taulukko 7. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma.

		Ikä luokiteltuna (v.)				Yhteensä
		23-32	33-42	43-52	53-63	
nainen	lkm	50	34	39	22	145
	%	32 %	22 %	25 %	14 %	92 %
mies	lkm	5	3	1	2	11
	%	3 %	2 %	0,5 %	1,5 %	7 %
	tieto puuttuu	0	1	0	0	1
	% kai- kista	35 %	24 %	26 %	15 %	100 %

Vastaajien ammatillinen koulutus vaihteli opistoasteen tutkinnon ja sosiaalityön yliopistollisen erikoistumiskoulutuksen (ammatillinen lisensiaatintutkinto) välillä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli eniten, 72 %. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 13 %, opistoasteen tutkinnon suorittaneita 8 %. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneita 1 % ja sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen suorittaneita 4 %). Ammatillista koulutusta koskeva tieto jäi puuttumaan viiden vastaajan kohdalla.

Koska kysely kohdistui sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävissä lastensuojelun tehtävissä toimiviin, koulutuksellisen kelpoisuuden täyttäneiden vastaajien osuudet kiinnostivat. Kaikki kyselyssä mukana olleet nimikkeet (sosiaalityöntekijä, johtava sosiaalityöntekijä, muu) mukaan lukien kelpoisuuslain mukaisen sosiaalityöntekijän koulutuksen oli hankkinut 70 prosenttia vastaajista. 30 prosenttia oli niitä, jotka toimivat kelpoisuutta edellyttävissä tehtävissä, mutta ilman säädettyä koulutusta.

Koulutuksellisen kelpoisuuden puute näkyi mitä ilmeisimmin myös vastaajien työsuhteiden luonteessa. Sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimivalta vaadittavan koulutuksen puuttuminen merkitsee sitä, että kelpoisuutta vailla oleva sosiaalityöntekijä voidaan valita virkaan tai toimeen enintään vuodeksi. Määräaikaisessa työsuhteessa toimi 34 prosenttia eli kolmannes vastaajista, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa kaksi kolmasosaa vastaajista. Neljän vastaajan osalta kyseinen tieto jäi puuttumaan.

Vastaajien ammattinimikkeistä yleisin oli sosiaalityöntekijä, joita oli liki 83 prosenttia vastaajista. Johtavien tai vastaavien sosiaalityöntekijöiden osuus oli 7 prosenttia. Muilla nimikkeillä toimivia oli 10 prosenttia vastaajista.

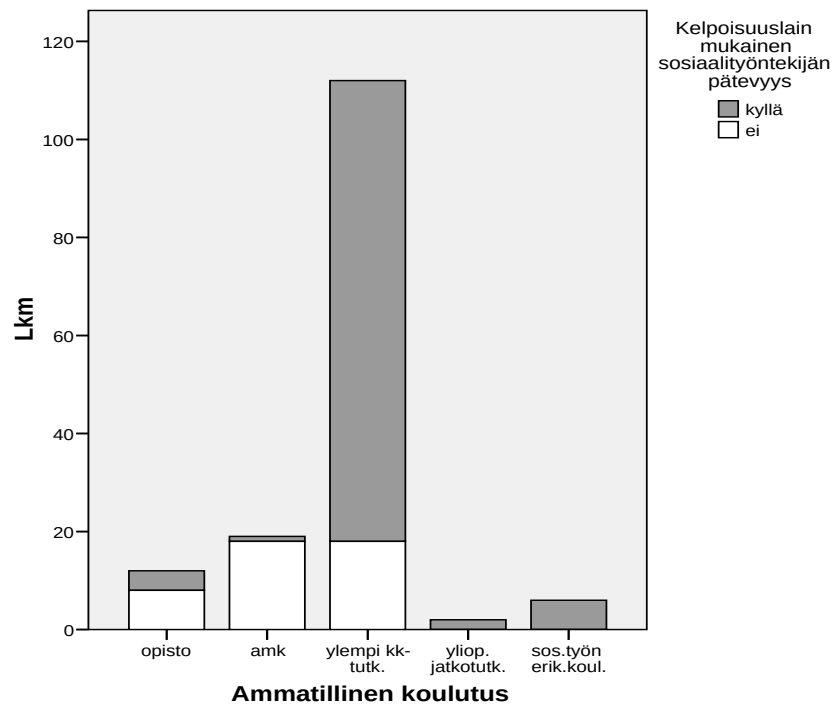
Nimikkeen ja kelpoisuuslain mukaisen koulutuksellisen kelpoisuuden suhde vaihteli siten, että sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimivista (n=130) vastaajista 68 prosenttia täytti kelpoisuuslain ehdot. Johtavien sosiaalityöntekijöiden ryhmästä (n=11) kaikki täyttivät kyseiset kelpoisuusehdot. Muulla nimikkeellä työskennelleistä 63 prosenttia oli suorittanut sosiaalityöntekijältä vaadittavan koulutuksen.

Taulukko 8. Vastaajien ammattinimike ja kelpoisuuslain mukainen pätevyys.

Kelpoisuuslain mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys			Ammattinimike			Yhteensä
			sosiaalityöntekijä	johtava sostt.	muu	
	kyllä	lkm	89	11	10	110
		%	68 %	100 %	62 %	70 %
	ei	lkm	40	0	6	46
		%	31 %	0 %	38 %	29 %
	tieto puuttuu		1	0	0	1
Yhteensä	lkm	130	11	16	157	
	%	83 %	7 %	10 %	100 %	

Koulutuksellista kelpoisuutta koskeneessa kysymyksessä ei selvitetty, millä tavoin kelpoisuus oli hankittu. Kelpoisten ja kelpoisuutta vailla olevia ei voida erotella pelkän koulutusasteen perusteella, koska yliopistossa suoritettavan, sosiaalityön opinnot sisältävän, maisterintutkinnon ohella kelpoisuuden on voinut ja voi saada kelpoisuuslakiin kirjatun siirtymäsäädöksen (272/2005, 14§) mukaisesti alemmantasoisella tutkinnolla tai täydennyskoulutuksella. Sen vuoksi tarkastelin hankitun kelpoisuuden tai sen puutteen esiintymistä eri koulutusasteilla. Alempana sijaitsevasta kuviosta 1 käy ilmi, että kaikki yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet tai sosiaalityön yliopistollisen erikoistumiskoulutuksen hankkineet olivat saaneet kelpoisuuslain mukaisen koulutuksellisen pätevyyden sosiaalityöntekijän tehtävään. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista (n=113) 83,2 prosenttia oli hankkinut kelpoisuuslain mukaisen sosiaalityöntekijän koulutuksen.

Vastaavasti ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 95 prosenttia ei ollut hankkinut vaadittavaa koulutusta, joten heidän ryhmässään kelpoisuuslain vaatimukset täyttäviä oli 5 prosenttia. Opistoasteen tutkinnon suorittaneista kolmannes¹ oli hankkinut sosiaalityöntekijältä vaadittavan koulutuksen.



Kuvio 1. Sosiaalityöntekijän koulutuksellinen kelpoisuus koulutusasteittain (n=152).

Vaikka opistotutkinnon suorittaneita oli vastaajissa vähemmän kuin ammattikorkeakoulututkinnon hankkineita, heidän joukossaan oli enemmän kelpoisuuslain mukaisen pätevyyden hankkineita.

Taulukossa 9 kuvattu työkokemus lastensuojelun sosiaalityössä jakautui siten, että viidennes vastaajista oli toiminut lastensuojelun tehtävissä korkeintaan kaksi vuotta. Osuus on alhaisempi kuin esimerkiksi Pia Thamin (2004) tukholmalaisessa aineistossa, jossa 29 % vastaajista oli toiminut lastensuojelussa korkeintaan kaksi vuotta. Puolet vastaajista oli työskennellyt lastensuojelussa korkeintaan viisi vuotta. Osuus on lähellä Thamin aineiston vastaavaa lukua: 48 % hänen kyselynsä vastanneista sosiaalityöntekijöistä oli työskennellyt lastensuojelussa viisi vuotta tai vähemmän. Reilu viidennes vastaajista oli toiminut lastensuojelussa yli kymmenen vuotta.

Taulukko 9. Vastaajien työkokemus lastensuojelun sosiaalityössä.

Vuosia	Lkm	Prosenttia
alle 1	11	7
1-2	23	15
3-5	45	29
6-10	29	18
11-15	16	10
16-20	19	12
21-25	6	4
yli 25	8	5
Yhteensä	157	100

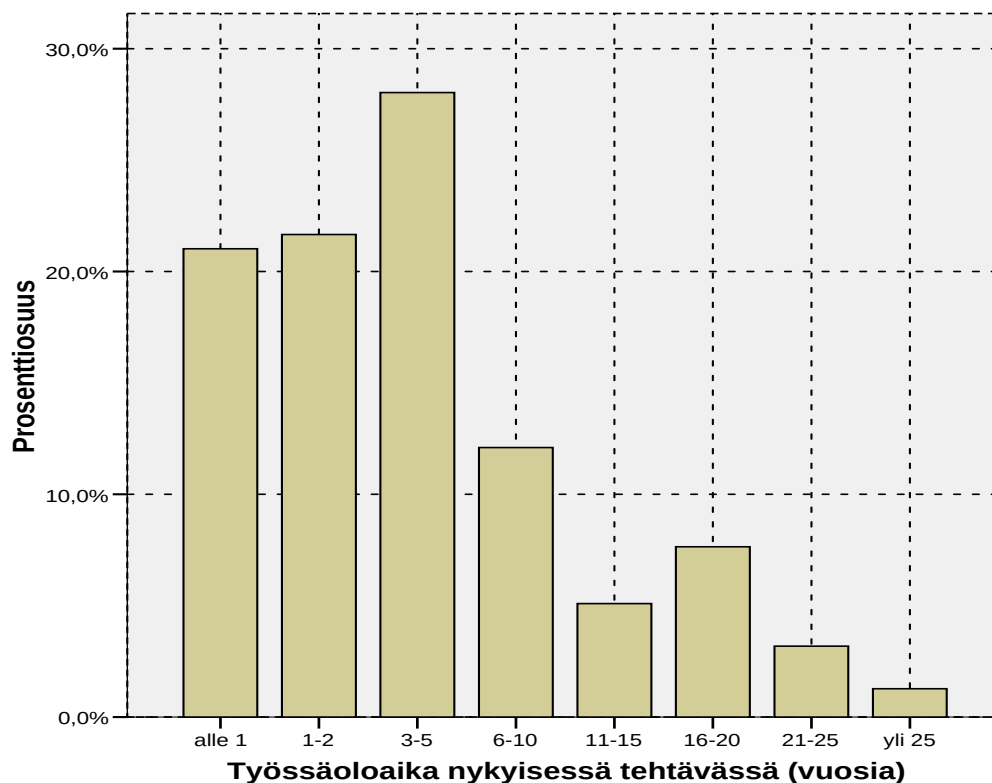
Luokkaan 3-5 vuotta kuului eniten vastaajia (45), ja sen prosenttiosuus oli 29. Harvimmin edustettu oli 21-25 vuotta lastensuojelun sosiaalityössä toimineiden ryhmä, jonka osuus oli 4 %. Yli 20 vuotta lastensuojelun sosiaalityötä tehneiden vastaajien joukko oli vain hieman suurempi kuin alle vuoden lastensuojelukokemusta hankkineiden ryhmä.

Sivulla 69 olevasta kuviosta 2 nähdään, kuinka pitkään vastaajat olivat työskennelleet nykyisessä, siis vastaushetkellä vallinneessa, työpaikassaan. Yli viidenneksellä vastaajista työssäoloaika nykyisessä työpaikassa jäi alle vuoteen, ja 1-2 vuotta vuotta nykyisessä työssä olleita oli niin ikään runsaat 20 prosenttia vastaajista. Voidaan siis todeta, että yli 40 prosenttia vastaajista oli työskennellyt samassa työpaikassa korkeintaan kaksi vuotta. Kun ottaa huomioon, että lastensuojelutyön kokemusta oli korkeintaan kaksi vuotta noin joka viidennellä vastaajalla, voidaan päätellä monien vastaajien vaihtaneen työpaikkaa lastensuojelun sisällä ensimmäisten kahden vuoden kuluessa.

Vertailuryhmäksi voidaan ottaa aiemmin mainittu Pia Thamin (2004) kysely, johon vastanneista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 54 prosenttia oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan korkeintaan kaksi vuotta ja jossa vain 25 prosenttia vastaajista oli työskennellyt nykyisessä tehtävässään enemmän kuin viisi vuotta. Tämän tutkimuksen tavoittamat lastensuoje-

lun sosiaalityöntekijät olivat siis viihtyneet keskimäärin pitempään nykyisessä työssään kuin tukholmalaiset kollegansa.

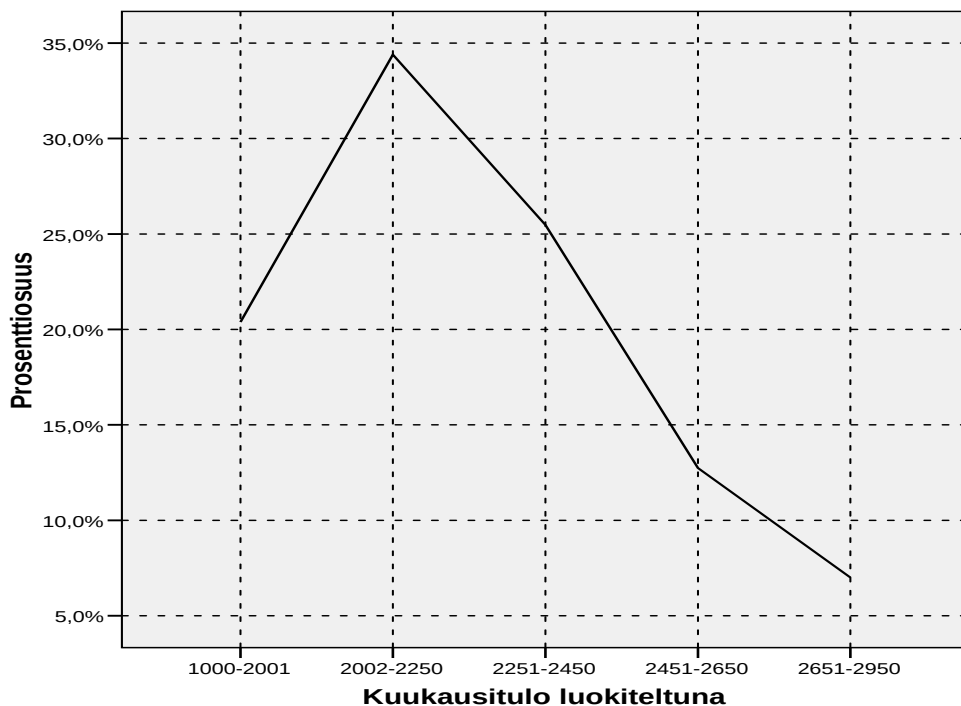
Runsaimmin edustettu yksittäinen ryhmä olivat 3-5 vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleet. Heidän osuutensa oli 28 prosenttia. 6-10 vuotta nykyisessä tehtävässä toimineita oli joka kymmenes, sen sijaan yli kymmenen vuotta nykyisessä tehtävässä toimineiden ryhmät jäivät kaikki alle 10 prosentin osuuksiin.



Kuvio 2. Työkokemus nykyisessä tehtävässä (n=157).

Koska työkokemuksen kesto oli kaikissa sitä koskevissa kysymyksissä valmiiksi luokiteltu vaihtoehtokysymys, keskimääräistä vuosikertymää nykyisessä tehtävässä toimimisesta ei voitu laskea. Jos tyypillisin luokka, 3-5 vuotta nykyisessä tehtävässä, otetaan suuntaa antavaksi keskiarvoksi, vastaajien työkokemus nykyisessä työssä vastaa keskimäärin Cyphersin ym. (2001) määrittelemää yhdysvaltalaisen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden nykyisessä työpaikassa kertyneen työssäolon kesto, joka julkishallinnon ylläpitämissä yksiköissä oli keskimäärin 7 vuotta. Sen sijaan yksityisissä toimistoissa keskimääräinen työsuhteen kesto nykyisessä työpaikassa oli alle kolme vuotta.

Vastaajien kuukausipalkka oli keskimäärin 2243 euroa. Mediaanipalkka (2250 e) asettui hyvin lähelle keskiarvoa.. Suurin vastauksissa esiintynyt kuukausipalkka oli 2950 euroa, pienin varteenotettava, eli täyden työajan kuukausipalkka, 1760 euroa. Sekä minimi- että maksimipalkkoja esiintyi vain kerran. Kuitenkin välille 1000-2001 euroa sijoittui viidennes vastaajista, kun taas palkkajakauman yläpäähän, välille 2651-2950 euroa, alle 10 prosenttia vastaajista. Kuten kuviosta 3 ilmenee, vastaajien enemmistön palkka sijoittui keskipalkkaa alhaisemmalle tasolle.



Kuvio 3. Vastaajien säännöllisen työajan perusteella määräytyneiden kuukausitulojen prosenttijakauma (n=153).

Ylimpään tuloluokkaan kuuluneiden lukumäärää selittää pitkälti ammattinimike. Kuten taulukko 9 osoittaa, valtaosa johtavista sosiaalityöntekijöistä lukeutui ylimpään tuloluokkaan, kun taas yksikään sosiaalityöntekijän nimikkeellä toiminut ei yltänyt yhtä korkeaan palkkatasoon. Taulukosta 9 huomataan niin ikään, että muulla nimikkeellä työskennelleiden vastaajien palkkaus ylsi kolmessa tapauksessa ylimpään aineistossa esiintyneeseen tuloluokkaan.

Taulukko 9. Kuukausitulojen jakautuminen ammattinimikkeittäin..

			Kuukausitulo luokiteltuna (euroa)					Yhteensä
			1000-2001	2002-2250	2251-2450	2451-2650	2651-2950	
Ammattinimike	sosiaalityöntekijä	Lkm	27	50	37	16	0	130
		%	21	38	28	12	0	100
	johtava sostt	Lkm	0	1	2	0	8	11
		%	0	9	18	0	73	100
	muu	Lkm	5	3	1	4	3	16
		%	31	19	6	25	19	100
	Yhteensä	Lkm	32	54	40	20	11	157
		%	20	34	25	13	7	100

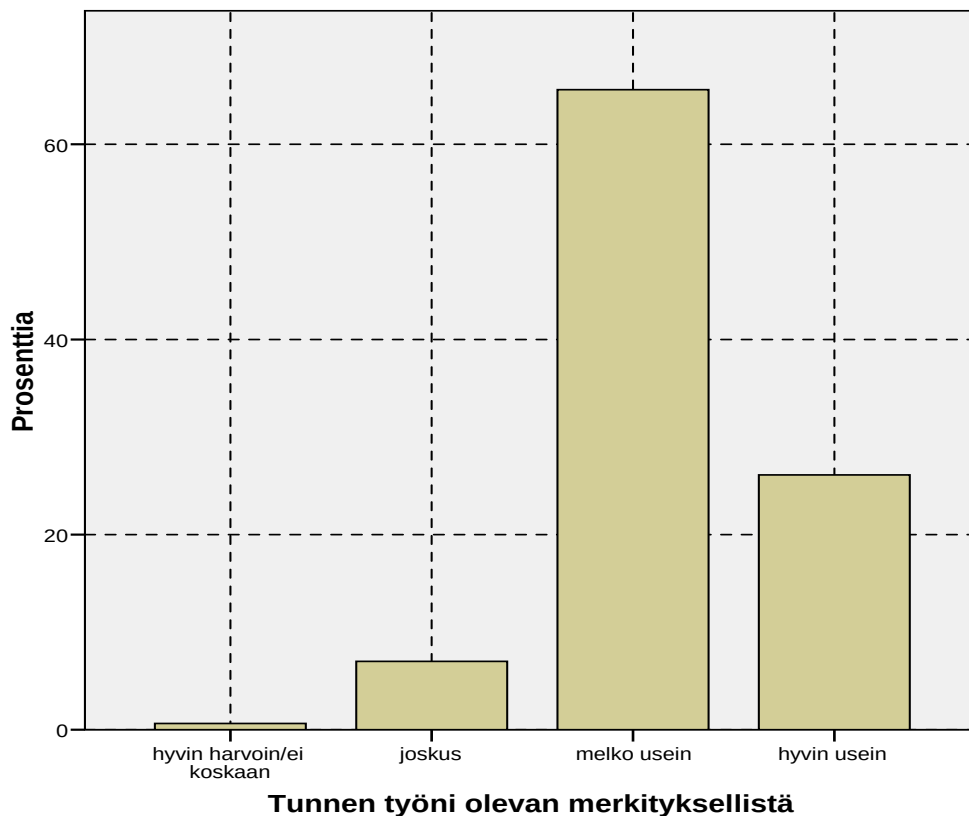
Myös toiseksi ylimmässä tuloluokassa oli suhteellisesti enemmän muulla nimikkeellä kuin sosiaalityöntekijänä toimineita. Tästä voi päätellä, että muulla nimikkeellä toimineiden tehtävät oli huomattavan monessa tapauksessa arvioitu sosiaalityöntekijän työtä vaativammiksi, vaikka ryhmä sisälsi pääasiassa asiakastyötä tekeviä lastensuojelun työntekijöitä. Toisaalta myös aivan alimmassa tuloluokassa (1000-2001) oli suhteellisesti ottaen yhtä runsaasti muulla nimikkeellä toimineita.

Tarkasteluun valittujen taustamuuttujien jakaumista rakentuva kuva vastaajista kertoo, että tässä aineistossa lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat yli 90-prosenttisesti naisia, joista 75 prosenttia on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja joista 70 prosenttia on hankkinut sosiaalityöntekijältä vaadittavan koulutuksellisen kelpoisuuden. Heidän keski-ikänsä on hieman kuntasektorin palkansaajien keski-ikää (44 vuotta) alhaisempi, ja he jäävät kuukausiansioillaan, keskimäärin 2243 euroa, suomalaisten palkansaajien keskimääräisen kuukausitulotason, 2 634 euroa, alapuolelle. Keskimääräinen kuukausiansio on myös alhaisempi kuin kuntasektorin keskiansio, 2 419 euroa, ja hieman alempi kuin kuntasektorilla työskentelevien naisten keskiansio, 2 287 euroa. (Tilastokeskus 2008.)

Viidennes vastaajista oli toiminut lastensuojelun tehtävissä korkeintaan kaksi vuotta, puolet korkeintaan viisi vuotta ja viidennes yli kymmenen vuotta. Yli 40 prosenttia vastaajista oli työskennellyt samassa työpaikassa korkeintaan kaksi vuotta.

6.1.2 Työn merkityksellisyys, vaativuus ja hallittavuus

Valtaosa vastaajista koki tekevänsä merkityksellistä työtä. Kuviosta 4 ilmenee, että vain harva, kaikkiaan alle kymmenen prosenttia vastaajista, koki vain harvoin työnsä merkitykselliseksi. Yli 80 prosentilla vastaajista työn merkityksellisyyden kokemukset olivat usein tai hyvin usein toistuvia.

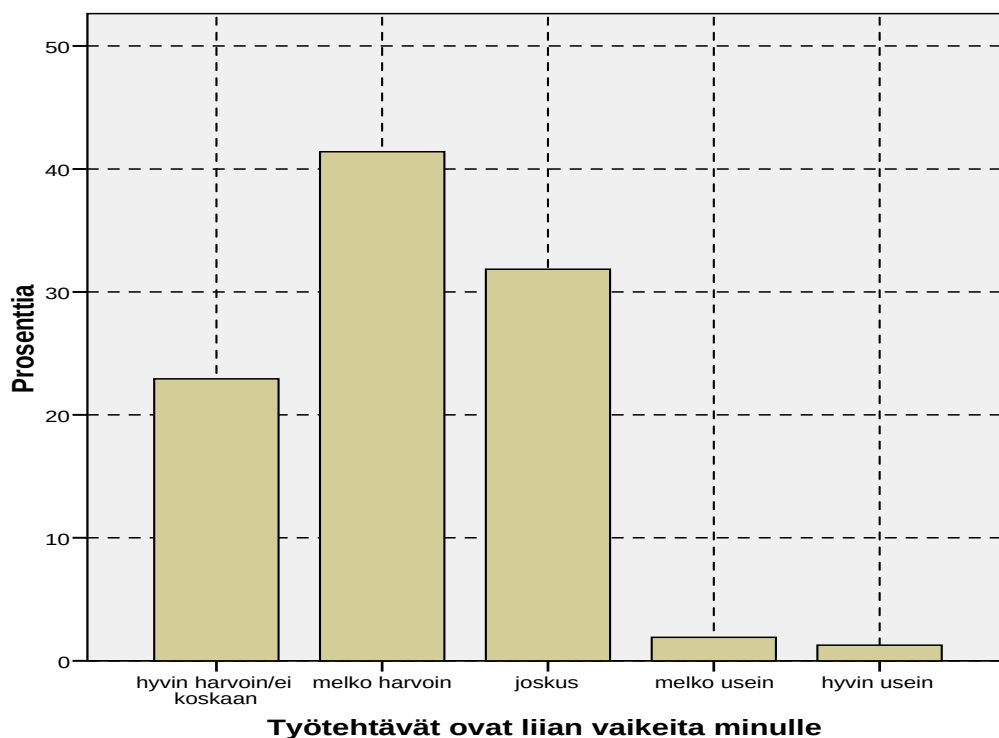


Kuvio 4. Työn kokeminen merkitykselliseksi (n=156).

Työtehtävien vaikeustason arviointi jakoi vastaajat selvemmin eri ryhmiin. Suurin osa koki tehtäviensä vastaavan omaa osaamistaan, mutta noin kolmasosa vastaajista ilmoitti kokevansa tehtävänsä joskus liian vaikeiksi. Kuvion 5 osoittama jakauma osoittaa, että noin 2/3 vastaajista kokee tehtäviensä vaatimustason itselleen sopivana, kun taas 1/3 kokee joskus tehtävät itselleen liian vaikeina.

Työtehtävien vaikeustason arviointia koskeneeseen väittämään saatujen vastausten jakaumasta voi päätellä, että lastensuojelun sosiaalityötä ei sisällöllisesti koeta ylivoimaisen vaikeana tehtäväalueena. Väittämä ”Työtehtävät ovat liian vaikeita minulle” ei erotellut vaikeustasoon

liittyviä tiedollisia tai taidollisia vaatimuksia, eikä se liioin kartoittanut työntekijän tunteiden hallintaan kohdistuvia vaatimuksia.



Kuvio 5. Työtehtävien kokeminen liian vaikeiksi (n=156).

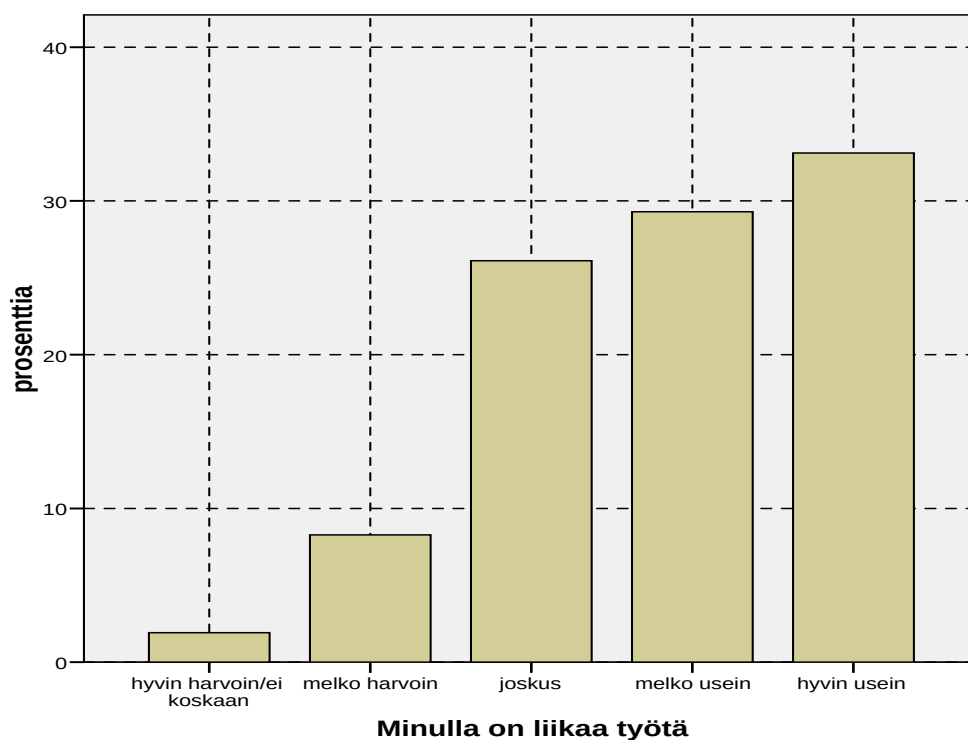
Lastensuojelun sosiaalityön koettua vaativuutta kartoitettiin myös väittämillä ”Tehtävistä suoriutuminen vaatisi lisää koulutusta” ja ”Tehtävistä suoriutuminen vaatisi enemmän työkokemusta”. Puolet vastaajista ilmoitti ”joskus” kokevansa työn vaativan lisää koulutusta. Kolmasosa vastaajista koki lisäkoulutuksen tarvetta ”melko harvoin” tai ”hyvin harvoin/ei koskaan”. ”Melko usein” tai ”hyvin usein” lisäkoulutuksen tarvetta koki 15 prosenttia vastaajista.

Työkokemuksen lisäämistä ei yleisesti koettu tehtävistä suoriutumisen edellytykseksi. Lisää työkokemusta kaipasi ”melko usein” tai ”hyvin usein” 15 prosenttia vastaajista. ”Joskus” –vaihtoehdon valitsi reilu neljännes vastaajista. Puolet, 56 prosenttia vastaajista, koki pitemmän työkokemuksen tarvetta vain harvoin tai ei koskaan.

Tehtävien vaikeustason ollessa pääosalle vastaajista varsin sopiva työmäärä koettiin sitä vastoin useimmissa tapauksissa liian suureksi. Kuvion 6 esittämä vastausjakauma kertoo, että yli 60 prosenttia vastaajista koki työmääränsä melko usein tai hyvin usein liian suureksi.

Vajaalla 30 prosentilla vastaajista kokemuksia liian suuresta työmäärästä oli joskus, ja vain noin joka kymmenes koki työmääränsä liialliseksi melko harvoin tai ei koskaan.

Vastausjakauman perusteella voi päätellä, että suomalaisissa työolotutkimuksissa (Forma 2008; Kivioja; 2004; Lehto 2007) mainittu, kuntasektorin henkilöstöä koskeva, suuri työmäärä on vallitseva kokemus myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden parissa. Suuren työmäärän ohella osoittautui yleiseksi kokemus, että työhön ei saada riittävästi resursseja. Väittämään ”En saa tehtävien edellyttämiä voimavaroja työhöni” noin puolet vastaajista ilmoitti olevansa joko täysin samaa mieltä (14 %) tai samaa mieltä (37 %). Jonkin verran eri mieltä oli joka viides (22 %), eri mieltä 22 % ja täysin eri mieltä 3 prosenttia vastaajista. Voidaan otaksua, että suuren työmäärän ja tehtävien edellyttämien voimavarojen vähyys usein esiintyvä kokeminen on omiaan heikentämään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusta työnsä hallittavuudesta.



Kuvio 6. Työmäärän kokeminen liian suureksi (n=155).

Työmäärän ja käytettävissä olevien voimavarojen lisäksi kysyttiin vastaajien mahdollisuutta vaikuttaa työmääräänsä. Vaikutusmahdollisuudet työn määrään koettiin yleisesti vähäisiksi. Väittämään ”Voin vaikuttaa työni määrään” annetuista vastauksista (n=157) 61 prosenttia kertyi vaihtoehtoista ”eri mieltä” (32 %) ja ”täysin eri mieltä” (29 %).

Runsas neljäsosa (26 %) oli väittämästä jonkin verran eri mieltä, ja vähän yli kymmenesosa (12 %) samaa mieltä. Täysin samaa mieltä olleita ei ollut lainkaan. Puuttuvia tietoja oli kaksi.

Työmäärän vähäisen hallittavuuden vuoksi oli jokseenkin johdonmukaista, että väittämään ”Joudun muuttamaan aikatauluani kiireellisten asiakastilanteiden vuoksi” saadut vastaukset olivat voittopuolisesti samanmielisiä. Hieman alle puolet vastaajista, 46 prosenttia, koki, että joutui muuttamaan työaikatauluun kiireellisten asiakastilanteiden vuoksi joko melko usein (35 %) tai hyvin usein (11 %). Vaihtoehdon ”joskus” valitsi 40 prosenttia vastaajista, ja vain noin joka kahdeksannella (12 %) aikataulujen muuttamisen tarvetta ilmeni vain harvoin tai ei koskaan.

Valtaosa vastaajista koki, että asiakkaiden ja hallinnon eriävät odotukset asettavat heidät ristiriitatilanteeseen. Väittämän ”Asiakkaiden ja hallinnon eriävät odotukset asettavat minut ristiriitatilanteeseen” kanssa oli täysin samaa mieltä (20 %) tai samaa mieltä (46 %) kaksi kolmasosaa vastaajista. Eri mieltä tai täysin eri mieltä oli noin joka kymmenes. Jonkin verran eri mieltä oli viidennes vastaajista.

Väittämiin ”Olen tyytyväinen työni määrään” ja ”Olen tyytyväinen työni laatuun” saatujen vastausten jakaumat osoittivat määrällisten puutteiden aiheuttavan enemmän odotusten ja toteutuman välistä epäsuhtaa kuin toteutuneen työn laatutason. Siinä missä yli puolet vastaajista ilmoitti olevansa työn laatua koskevasta väittämästä joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä, työn määrän kohdalla täysin samaa mieltä oli 5 prosenttia vastaajista ja samaa mieltä kolmannes vastaajista.

Vastaavasti tekemänsä työn määrään tyytymättömiä (”eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä” olleita) oli 32 prosenttia. Sen sijaan työn laatu tuotti vastaavan suuruista tyytymättömyyttä vain 15 prosentille vastaajista.

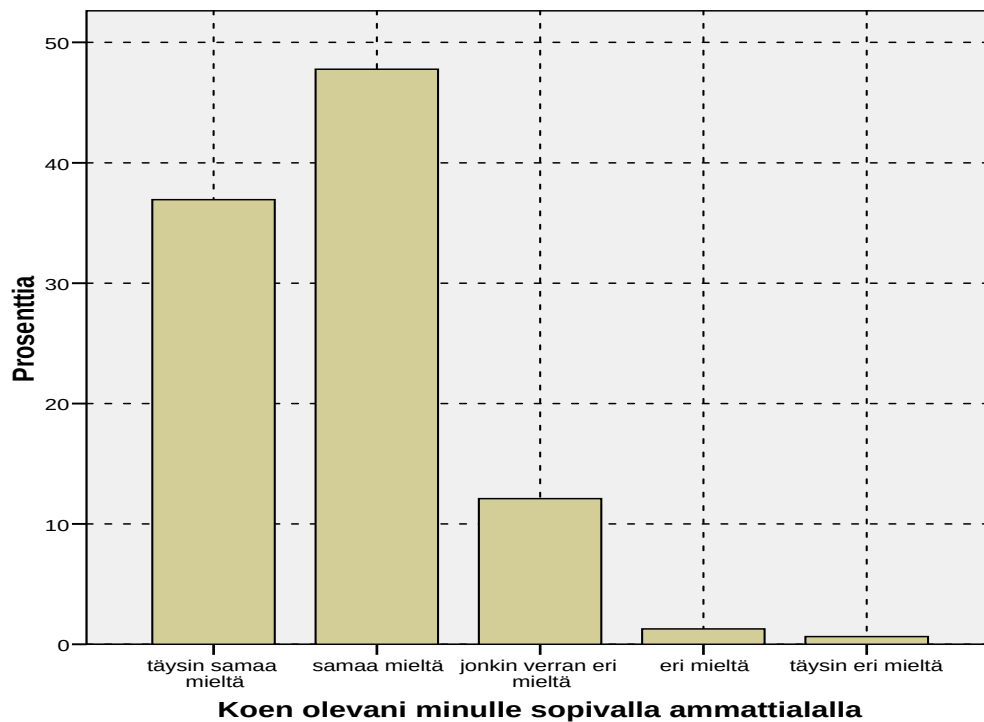
Työn vaativuutta, kuormitusta ja hallittavuutta kuvastavien muuttujien jakaumat osoittavat lastensuojelun sosiaalityön vastaavan sisällöltään varsin hyvin työntekijöiden ammatillisia tietoja ja valmiuksia. Tehdyn työn laatu koettiin useimmissa tapauksissa tyydyttäväksi. Kokemukset koulutuksellisista puutteista eivät enemmistölle olleet usein toistuvia. Myöskään työkokemuksen määrän lisäämistä ei yleisesti koettu tehtävistä suoriutumisen edellytykseksi.

Vastaavasti työn määrä koettiin yleisesti liian suureksi. Enemmistö vastaajista koki myös, ettei voinut vaikuttaa työmääräänsä ja että tehtävien suorittamiseksi käytettävissä olleet voimavarat olivat liian vähäiset. Työn koetut mitoitusepäsuhdat johtivat useimpien vastaajien kohdalla tyytymättömyyteen tehdyn työn määrästä. Sen sijaan toteutuneen työn laatuun oltiin yleisesti tyytyväisempiä kuin määrään.

6.1.3 Työsidonnaisuus ja työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä ja työsidonnaisuutta mitanneen kyselyosion tuloksista voi päätellä, miten vahvasti vastaajat kokivat olevansa sopivalla alalla ja missä määrin heidän parissaan esiintyi sekä halua pysyä nykyisessä työssä että halua lähteä muuhun työhön. Kysymykset oli laadittu siten, että työsidonnaisuus- työtyytyväisyysulottuvuus käsitti työpaikka-, työyhteisö- ja toimialatason.

Selkeä enemmistö vastaajista koki olevansa itselleen sopivalla ammattialalla. Kuten sivun 77 kuvioista 7 nähdään, yli 80 prosenttia vastaajista oli joko täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä ”Koen olevani itselleni sopivalla ammattialalla”. Voidaan siis ajatella, että toimialakohtaisella tasolla vastaajien ylivoimainen enemmistö koki omien taipumustensa ja valmiuksiensa sopivan hyvin lastensuojelun tarjoamiin tehtäviin. Eri mieltä tai täysin eri mieltä olleiden osuus oli marginaalinen (2 %).



Kuvio 7. Ammattialan koettu sopivuus (n=155).

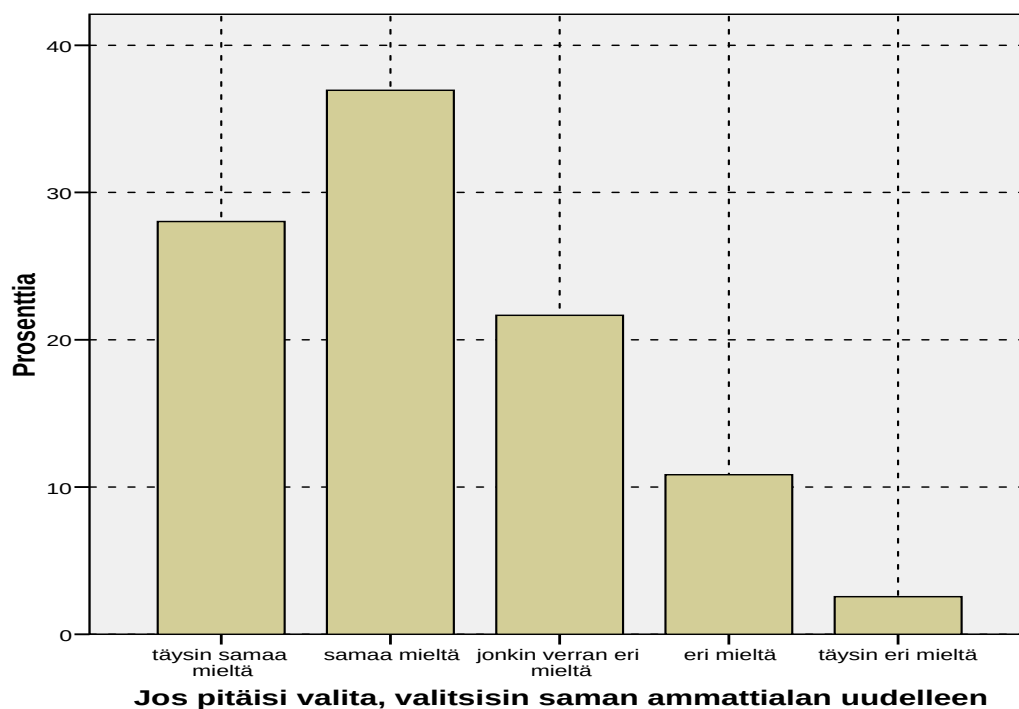
Mielenkiintoista oli havaita, että sosiaalityöntekijän koulutuksellinen kelpoisuus ei näyttänyt merkittävästi vaikuttaneen ammattialan koettuun sopivuuteen. Sekä koulutuksellisen kelpoisuuden hankkineet että sitä vailla lastensuojelun sosiaalityössä työskennelleet kokivat olevansa sopivalla alalla. Kelpoisuuslain mukaisen pätevyyden hankkineista 86 prosenttia ilmoitti olevansa täysin samaa tai samaa mieltä kyseisestä väittämästä, kun ilman kelpoisuutta toimineista vastaava prosenttiosuus oli vain hieman alhaisempi, 80 prosenttia. Eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämästä olleiden osuudet poikkesivat toisistaan vielä vähemmän: kelpoisuuden omanneiden ryhmässä se oli 1,8 prosenttia, kelpoisuutta vailla olleiden joukossa 2,2 prosenttia.

Väittämään ”Jos pitäisi valita, valitsisin saman ammattialan uudelleen” annetut vastaukset (kuvio 8) osoittivat niin ikään vahvaa sitoutumista alalle. Täysin samaa mieltä olleiden ja samaa mieltä olleiden osuudet kattoivat vastauksista 65 prosenttia. Jonkin verran eri mieltä oli viidennes. Eri mieltä (11 %) tai täysin eri mieltä (2 %) oli noin joka kahdeksas vastaaja.

Kelpoisuusvaatimusten täyttyminen tai täyttymättä jääminen jakoi vastaajat tämän väittämän suhteen epätasaisesti. Kelpoisuusvaatimukset täyttäneiden vastaajien ryhmässä 59 prosenttia

oli väittämästä joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Kelpoisuutta vailla olleessa vastaajaryhmässä samaa tai täysin samaa mieltä väittämästä oli useampi, 78 prosenttia vastaajista.

Kuvioista 7 ja 8 voidaan päätellä lastensuojelun sosiaalityöhön hakeutuneiden olevan valtaosin sekä omasta mielestään sopivia alan tehtäviin että jälkikäteen arvioiden tyytyväisiä alanvalintaansa. Vastausten jakaumasta voi kuitenkin päätellä, että osa niistäkin, jotka pitävät ammattialaansa itselleen sopivana, olisi valmis harkitsemaan myös jonkin muun alan valitsemista, mikäli valinta kävisi ajankohtaiseksi.



Kuvio 8. Halukkuus valita sama ammattiala uudelleen (n=157).

Taulukon 10 esittämästä vastausjakaumasta havaitaan, että halu valita sama ammattiala uudelleen vaihteli koulutusasteittain. Jakaumien vertailuun tulee suhtautua varauksellisesti siksi, että vastaajat jakautuivat ammatillisen koulutuksensa mukaan hyvin erisuuruisiin ryhmiin. Pienimmässä ryhmässä, eli yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneissa, oli vain kaksi vastaajaa, niin ikään sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen suorittaneita oli vain kuusi. Suurimmassa, eli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneissa, vastaajia oli 113.

Halukkaimpia valitsemaan saman alan uudelleen olivat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet (n=19), joista 89 % oli väittämästä täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Eri mieltä olleita ei heidän joukossaan ollut lainkaan.

Taulukko 10. Halu valita sama ammattiala uudelleen vastaajien koulutusasteittain.

Jos pitäisi valita, valitsisin saman ammattialan uudelleen		Ammatillinen koulutus						
			tieto puutuu	opisto	amk	ylempi korkeak.	yliopist. jatko-tutk.	sos.työn erik.koul.
								Yhteen-sä
täysin samaa mieltä	Lkm	3	3	9	27	0	2	44
	%		25	47	24	0	33	28
samaa mieltä	Lkm	2	4	8	43	0	1	58
	%		33	42	38	0	17	37
jonkin verran eri mieltä	Lkm	0	3	2	25	1	3	34
	%		25	11	22	50	50	22
eri mieltä	Lkm	0	0	0	16	1	0	17
	%		0	0	14	50	0	11
täysin eri mieltä	Lkm	0	2	0	2	0	0	4
	%		17	0	2	0	0	3
Yht. lkm		5	12	19	113	2	6	157
Yht. %		3	8	12	72	1	4	100

Suurimmassa vastaajaryhmässä (ylempi korkeakoulututkinto) väittämästä täysin samaa mieltä tai samaa mieltä olleita oli 62 prosenttia vastaajista. Opistoasteen koulutuksen saaneilla (n=12) vastaava osuus oli 58 prosenttia. Ammattialan vaativuustason sopivuutta koeteltiin myös väittämällä ”Ottaisin helpomman työn, vaikka saisin siitä vähemmän palkkaa”. Taulukon 11 perusteella voi todeta, että yli 60 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Neljännes vastaajista oli jonkin verran eri mieltä väittämästä, mutta samaa tai täysin samaa mieltä olleita oli vain noin joka kymmenes.

Taulukko 11. Ottaisin helpomman työn, vaikka saisin siitä vähemmän palkkaa.

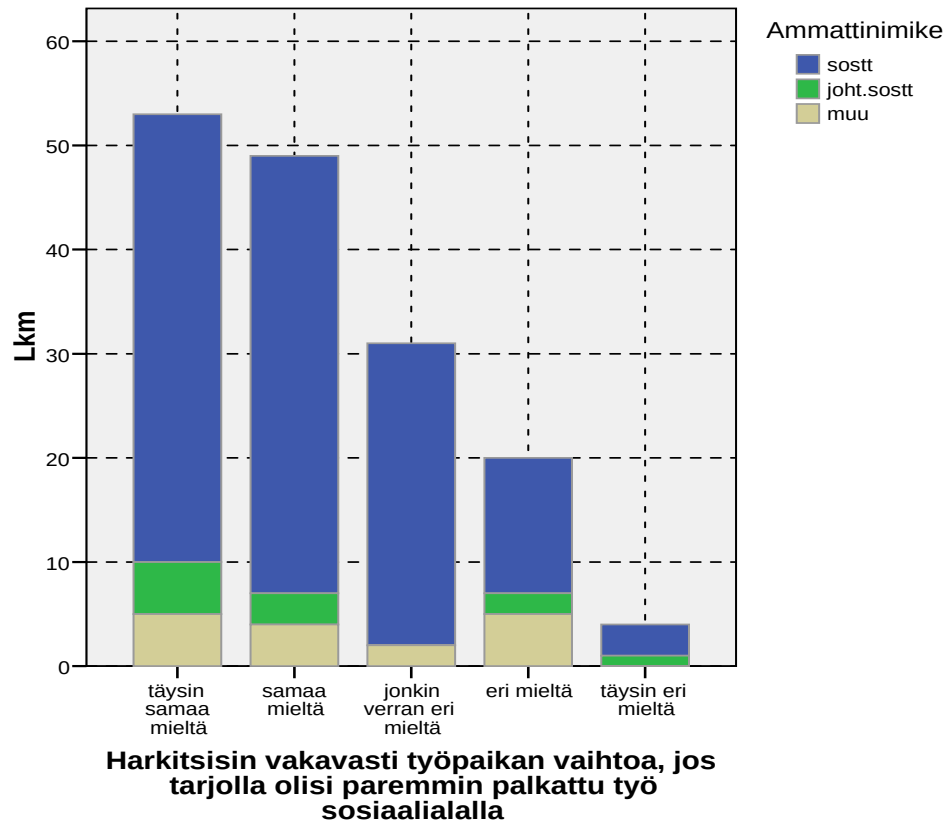
	Lkm	%
täysin samaa mieltä	4	3
samaa mieltä	13	8
jonkin verran eri mieltä	39	25
eri mieltä	66	42
täysin eri mieltä	32	20
tieto puuttuu	3	2
Yhteensä	157	100

Palkan merkitys työsidosnaisuutta rakentavana tekijänä näkyi sekä haluna välttää huonommin palkattua, vaikka helpompaakin, työtä että halukkuutena hakeutua paremmin palkattuun työhön sosiaalialalla. Väittämään ”Harkitsisin vakavasti työpaikan vaihtoa, mikäli tarjolla olisi paremmin palkattu tehtävä sosiaalialalla” vastattiin voittopuolisesti myöntävästi.

Kuvion 9 esittämän vastausjakauman perusteella voi päätellä, että ammattialan valinnassa näkynyt vahva sidonnaisuus ei päde enää työpaikkatasolla ja että työpaikkakohtainen sidonnaisuus vaihtelee melko vähän eri nimikkeillä työskentelevien kesken. Vastausjakauman perusteella voi päätellä, että sosiaalialan työtehtävät koetaan mielekkäiksi ja merkityksellisiksi, mutta työjärjestelyihin tai työoloihin lastensuojelussa sisältyy tekijöitä, kuten väittämässä ilmenevä palkka, joiden vuoksi halukkuutta vaihtaa paremmin palkattuun työhön sosiaalialalla esiintyy runsaasti.

Ammattinimikkeistä johtavat sosiaalityöntekijät näyttäytyivät halukkaimpina vaihtamaan työnsä paremmin palkattuun työhön sosiaalialalla. Täysin samaa mieltä tai samaa mieltä väittämästä oli heistä 73 prosenttia. Tosin tulee muistaa, että johtavien sosiaalityöntekijöiden lukumäärä oli vain 11, joten vastausjakauman painottuneisuus voi selittyä myös tätä kautta.

Sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimineista 65 prosenttia oli valmis vaihtamaan paremmin palkattuun sosiaalialan työhön, kun muulla nimikkeellä työskennelleistä samaan ilmaisi halukkuutensa noin joka toinen, 56 prosenttia.



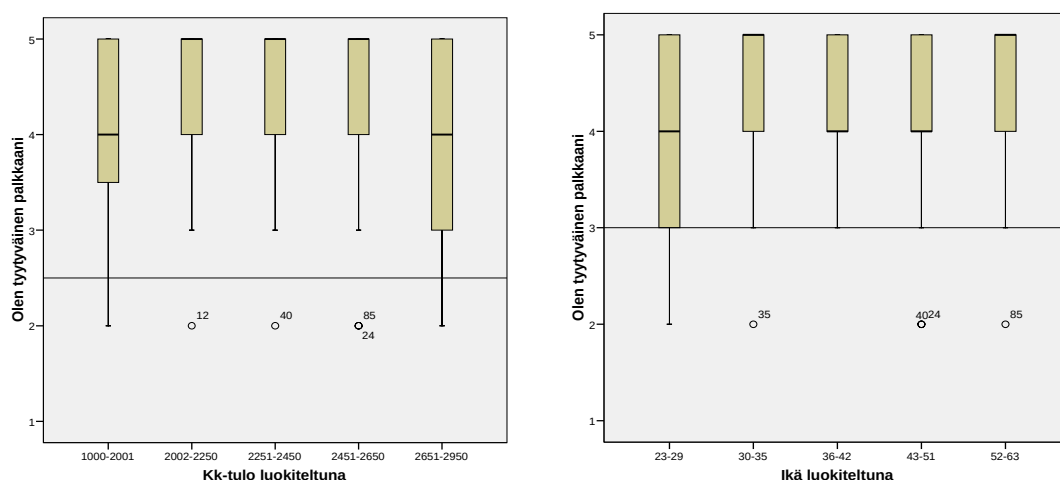
Kuvio 9. Halukkuus vaihtaa työpaikkaa paremmin palkattuun työhön sosiaalialalla ammattinimikkeittäin (n=157).

Johtavien sosiaalityöntekijöiden muita vahvempi halu hakeutua paremmin palkattuun työhön voi tuntua erikoiselta sikäli, että heidän kuukausitulonsa (ks. taulukko 9) sijoittuivat lähes poikkeuksetta ylimpään tarkasteltuun tuloluokkaan. Yksi aineistosta esille tuleva selitys on, että saatu kuukausipalkka koettiin epätyytyttäväksi lähes yhdenmukaisesti kaikissa tuloluokissa. Kuvion 10 esittämästä boxplot-näkymästä havaitaan väittämään ”Olen tyytyväinen palkkaani” saatujen vastausten jakauma. Täysin samaa mieltä ei ollut yksikään vastaaja, ja väittämästä samaa mieltä oli 5 prosenttia kaikista vastaajista.

Palkan ja työsidonnaisuuden suhdetta mitattiin myös väittämällä ”En harkitsisi työpaikan vaihtoa, jos palkkani olisi parempi”. Puolet vastaajista ilmoitti olevansa väittämästä täysin

samaa mieltä tai samaa mieltä. Täysin eri mieltä tai eri mieltä olleita oli puolet vähemmän, 23 %, vastaajista. Keskimmäisen vaihtoehdon, jonkin verran eri mieltä, kannalla oli reilu neljäsosa, 26 %, vastaajista.

Kaikkein tyytymättömmimpiä palkkaansa olivat luokittelun keskimmäisiin kolmeen tuloluokkaan, välille 2002-2650 euroa kuuluneet. Alimmassa (1001-2001 euroa) ja ylimmässä tuloluokassa (2651-2950 euroa) vastausten hajonta oli suurempi, joskin tyytymättömyys saatuun kuukausipalkkaan oli vallitseva mielipide kaikissa tuloluokissa.



Kuvio 10. Väittämän "Olen tyytyväinen palkkaani" vastausjakauma tulo- ja ikäluokittain. (1= täysin samaa mieltä...5=täysin eri mieltä)

Yksi selittävä tekijä alhaisimmassa tuloluokassa vallinneelle vaihtelulle suhteessa palkkatyytyväisyyteen voinee olla vastaajien ikä. Nuorimmassa vastaajaryhmässä (23-29 v.) noin joka kymmenes (11 %) ilmoitti olevansa samaa mieltä palkkatyytyväisyyttä koskeneen väittämän kanssa. Kuitenkin myös tässä ikäryhmässä valtaosa, yli 70 prosenttia vastaajista, oli tyytymättömiä palkkaansa. Sen sijaan ikäulottuvuuden toisessa päässä, vanhimmassa ikäryhmässä, iällä ei näyttänyt olevan merkitystä palkkaa koskevaan tyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen, vaan vastausjakauma oli ikäryhmien 30-63 v. jakaumien kaltainen.

Työssä koettua tyytyväisyyttä kohotti etenkin suhde työtovereihin. Väittämästä "Olen tyytyväinen työtovereihini" täysin samaa mieltä tai samaa mieltä olleita oli lähes neljä viidesosaa (78 %) vastaajista. Eri mieltä tai täysin eri mieltä olleiden osuus oli yhteensä 3 prosenttia. Jonkin verran eri mieltä ilmoitti olevansa 17 prosenttia vastaajista.

Niin ikään lähiesimiestyöskentely koettiin yleisesti varsin tyydyttäväksi. Väittämän ”Luotan lähiesimieheeni” kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä olleita oli yli puolet, 55 %, vastaajista. Täysin eri mieltä tai eri mieltä oli 16 prosenttia vastaajista. Jonkin verran eri mieltä ilmoitti olevansa 28 prosenttia vastaajista.

Väittämä ”Olen tyytyväinen työni johtamiseen” tuotti sen sijaan vaihtelevamman vastausjakauman. Reilu neljännes (27 %) vastaajista oli väittämästä täysin samaa mieltä tai samaa mieltä, kun vaihtoehtojen toisessa päässä, täysin eri mieltä tai eri mieltä olleita, oli kolmannes vastaajista. Jonkin verran eri mieltä oli 36 prosenttia vastaajista.

Organisaatiotason johtaminen tuotti selvästi vähiten tyytyväisyyttä vastaajissa. Väittämään ”Olen tyytyväinen työorganisaationi johtamiseen” kertyneet vastaukset jakautuivat vaihtoehtojen kesken siten, että yli puolet, 57 % vastaajista, ilmoitti olevansa väittämästä täysin eri mieltä tai eri mieltä. Jonkin verran eri mieltä oli 29 % vastaajista, ja täysin samaa mieltä tai samaa mieltä oli yhteensä 12 % vastaajista.

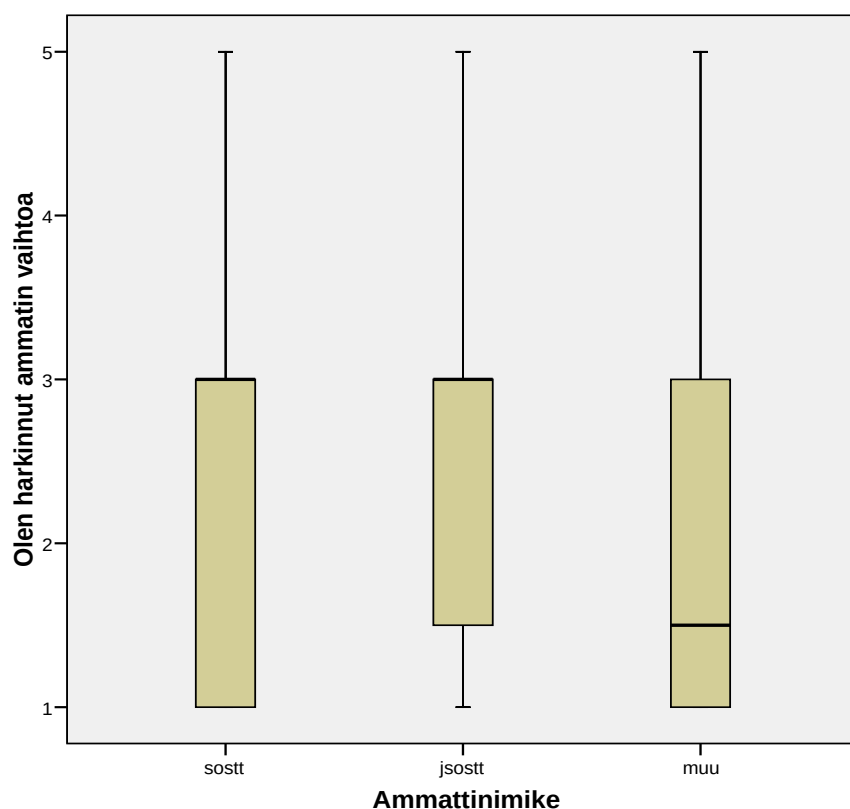
Työtyytyväisyyttä ja työtyytyväisyyttä mitanneiden muuttujien jakaumat osoittivat, että valtaosa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki olevansa sopivalla ammattialalla, ja useimmat olisivat olleet valmiit valitsemaan saman alan uudelleen, mikäli valintatilanne olisi ajankohdainen. Työssä viihtymistä vahvistavista tekijöistä oli keskeisin suhde työtovereihin, jota pidettiin yleisesti tyydyttävänä. Niin ikään lähiesimiestyöskentely koettiin pääosin tyydyttäväksi.

Tyytymättömyyttä aiheuttivat eniten palkkaus ja työorganisaation johtaminen. Huolimatta ammattialan koetusta sopivuudesta valtaosa olisi ollut valmis vaihtamaan muuhun sosiaalialan työhön, mikäli siitä maksettaisiin parempaa palkkaa.

6.1.4 Halu ja pyrkimys vaihtaa ammattia tai työtä

Vastaajien halua ja aktiivista pyrkimystä vaihtaa työpaikkaa viimeksi kuluneen vuoden aikana selvitettiin kyselyn viimeisen osion väittämällä. Vaihtuvuustutkimukseen (mm. Mor-Barak 2001, Nissly ym. 2004) perustunut teoreettinen taustaoletus oli, että kyselyissä ilmaistu halu vaihtaa työtä on yleisempää kuin aktiivinen pyrkimys etsiä uutta työtä. Työn vaihtamisen halua mitanneen kyselyosion vastausten jakauma oli taustaoletuksen mukainen.

Halu vaihtaa ammattia, mikä tässä yhteydessä sisälsi ajatuksen vaihtaa ammattialaa, ilmeni verraten yleisenä, vaikkakaan ei kovin vahvana, ammattinimikkeestä riippumatta. Väittämän ”Olen harkinnut ammatin vaihtoa” vastauksista 81 prosenttia sijoittui vaihtoehtojen 1 (”hyvin harvoin tai ei koskaan”) ja 3 (”joskus”) välille. Kuviosta 11 ilmenevät ammattinimikkeittäin erotellut jakaumat osoittavat, ammatin vaihtamisen halun olleen kutakuinkin yhtä vahvaa eri nimikkeillä toimineilla vastaajilla.



Kuvio 11. Ammatin vaihtamisen harkinta ammattinimikkeittäin (n=155).

(1= hyvin harvoin tai ei koskaan....5= hyvin usein)

Suurin kasautuma vastauksista (38 %) asettui vaihtoehtoon 3 (”joskus”), mikä kertoo yli kolmanneksen vastaajista harkinneen ammatin vaihtoa ainakin muutaman kerran vuoden sisällä. Vaihtoehdot ”hyvin harvoin tai ei koskaan” (32 %) ja ”melko harvoin” (12 %) kattoivat lähes puolet (44 %) vastauksista. Vaihtoehdot ”melko usein” ja ”hyvin usein” keräsivät yhteensä 17 % vastauksista.

Väittämän ”Olen harkinnut ammatin vaihtoa” vastausjakauma osoittaa, että yli puolet vastaajista (55 %) oli toistuvasti vuoden sisällä harkinnut ammatin vaihtamista, vaikka käsitys lastensuojelusta itselle hyvin sopivana ammattialana oli enemmistön jakama mielipide (ks. kuvio 7). Vastaavasti noin joka toiselle vastaajalle ammatin vaihtaminen oli tullut mieleen vain harvoin tai ei lainkaan.

Työpaikan vaihtamisen halua esiintyi enemmän kuin halua vaihtaa ammattia. Väittämään ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa” saadut vastaukset osoittivat noin kolmasosan (35,6 %) harkinneen työpaikan vaihtamista joko ”melko usein” tai ”hyvin usein”. Vastaavasti vaihtoehdot ”melko harvoin” ja ”hyvin harvoin tai ei koskaan” keräsivät suunnilleen saman verran (35,1 %) vastauksista. ”Joskus” –vaihtoehdon valitsi 28 prosenttia vastaajista. Karkean laskelman perusteella voidaan todeta, että kaksi kolmesta vastaajasta oli harkinnut työpaikan vaihtoa toistuvasti vuoden sisällä.

Työpaikan vaihtamisen halu ei vaihdellut merkittävästi ammattinimikkeittäin muuten kuin kategoriaan ”muu” lukeutuneiden kohdalla. Taulukon 12 kuvaamista jakaumista käy ilmi vaihtoehdon ”joskus” huomattava osuus vastauksista sosiaalityöntekijöiden (29 %) ja johtavien sosiaalityöntekijöiden (36 %) ryhmässä. Muulla kuin sosiaalityöntekijän tai johtavan sosiaalityöntekijän nimikkeellä työskennelleiden ryhmässä painopiste oli vaihtoehdossa ”hyvin usein” (25 %). Ammatti- tai tehtävänimikeryhmään ”muu” lukeutuneista vastaajista 44 prosenttia oli harkinnut työpaikan vaihtoa joko melko usein tai hyvin usein.

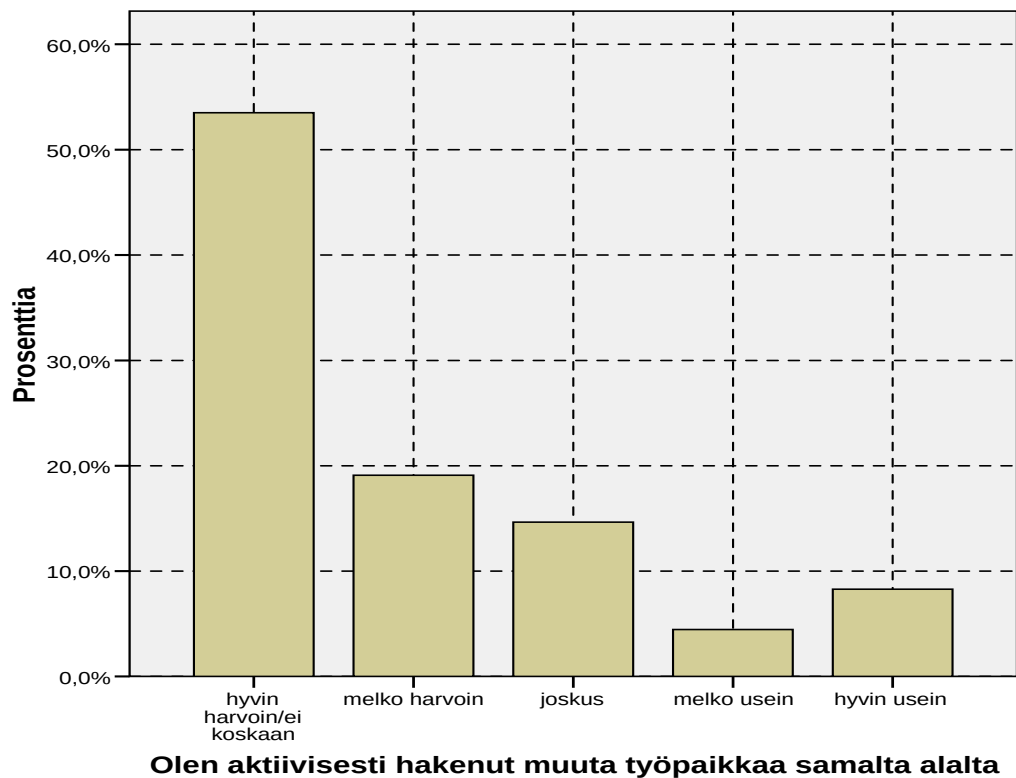
Taulukko 12. Työpaikan vaihtamista koskenut harkinta viimeksi kuluneen vuoden aikana.

			Ammattinimike			Yhteensä	
			sosiaali työnteki- jä	johtava sostt	muu		
Olen harkinnut työpai- kan vaihtoa	hyvin harvoin /ei koskaan	Lkm	23	3	3	29	
		%	18	27	19	18	
	melko harvoin	Lkm	22	0	4	26	
		%	17	0	25	17	
	joskus	Lkm	38	4	2	44	
		%	29	36	13	28	
	melko usein	Lkm	24	1	3	28	
		%	18	9	19	18	
	hyvin usein	Lkm	21	3	4	28	
		%	16	27	25	18	
	tieto puuttuu		Lkm	2	0	0	2
			%	1	0	0	1
Yhteensä		Lkm	130	11	16	157	
		%	83	7	10	100	

Loogisin peruste muun työn tarpeelle, eli nykyisen työsuhteen määräaikaisuus, ei näkynyt työpaikan vaihtoa koskevan harkinnan esiintyvyydessä. Useimmin työpaikan vaihtamista olivat harkinneet muulla nimikkeellä työskennelleet, joista määräaikaaisessa virassa tai tehtävässä työskenteli vain 12,5 prosenttia. Sosiaalityöntekijöiden ryhmässä määräaikaaisessa työsuhteessa toimi 38 prosenttia, johtavien sosiaalityöntekijöiden ryhmässä vastaava osuus oli 18 prosenttia.

Aktiivinen työnhaku oli harvinaisempaa kuin työpaikan vaihtoa koskenut harkinta. Kuviosta 12 ilmenevä pylväsdiagrammi osoittaa, että vain noin joka kahdeksas vastaaja (13 %) oli melko usein tai hyvin usein hakenut muuta työtä samalta ammattialalta. Toisaalta on muistettava, että kysymys on vuoden sisällä tapahtuneesta aktiivisesta työpaikan etsimisestä, jolloin myös

vaihtoehto ”joskus” edustaa varsin aktiivista pyrkimystä vaihtaa työtä samalla ammattialalla. Vastausvaihtoehdot ”melko harvoin” tai ”joskus” keräsivät kolmanneksen, 34 prosenttia, vastauksista.



Kuvio 12. Aktiivisuus hakea uutta työtä samalta ammattialalta (n=157).

Kuitenkin yli puolet (54 %) vastaajista kuului niihin, jotka eivät vuoden sisällä olleet aktiivisesti hakeneet muuta saman ammattialan työtä. Aktiivinen työnhaku näyttäytyi siis selvästi vähäisempänä kuin työn vaihtamista koskenut harkinta (ks. taulukko 12), jonka kohdalla yli kolmannes (36 %) ilmoitti harkitsevansa työn vaihtamista melko usein tai hyvin usein. Vielä harvinaisempaa oli aktiivinen työpaikan hakeminen muulta kuin sosiaalialalta. Neljä viidesosaa (76 %) ilmoitti hakeneensa muun alan työtä hyvin harvoin tai ei koskaan. Usein tai hyvin usein muun alan työtä hakeneita oli 3 % vastaajista.

6.2 Summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” ja yksittäisten selittävien muuttujien välinen riippuvuus.

Korrelaatioanalyysin (bivariate analysis) tulosten perusteella yhdellä taustamuuttujalla, työyhteisössä tapahtuneella organisaatiomuutoksella, oli erittäin merkitsevä yhteys haluun vaihtaa työtä. Muuttujan ”Miten organisaatiomuutos vaikutti työehtoihisi tai työoloihisi” Pearsonin korrelaatiokertoimen oli ,245. Mitä negatiivisempi näkemys vastaajalla oli organisaatiomuutoksen vaikutuksista työehtoihinsa tai työoloihinsa, sitä todennäköisemmin hän oli harkinnut työpaikan vaihtamista. Työkokemus sosiaalialan tehtävissä (-,174) ja työkokemus lastensuojelussa (-,186) antoivat tilastollisesti merkitsevinä muuttujina hienoisia viitteitä työssä pysymisen ja työstä lähtemisen haluun. Kummassakin tapauksessa negatiivinen korrelaatiokertoimen arvo kertoo työkokemuksen lisääntymisen vähentävän työn vaihtamisen halua ja lisäävän alttiutta pysyä nykyisessä työssä.

Työn vaatimuksia mitanneen osion muuttujista erottuivat vahvimpina työn vaihtamisen harkintaan liittyvinä tekijöinä muuttujat ”Joudun väkivallan ja uhkailun kohteeksi” (-,413), ”Koen miellyttäviä haasteita työssäni” (-,328) sekä ”Joudun muuttamaan aikatauluani työntekijäpulan vuoksi” (-,274). Työssä koettu väkivallan uhka lisäsi työntekijän halukkuutta harkita työn vaihtamista, kun taas työssä koetut miellyttävät haasteet vahvistivat työssä pysymistä. Työntekijäpulasta johtuvien työaikataulujen muutokset puolestaan lisäsivät halukkuutta vaihtaa työtä.

Se, että esimerkiksi työmäärän kokeminen liian suureksi (-,216) tai työn kokeminen merkitykselliseksi (-,248) eivät korreloineet vahvemmin, vaikkakin tilastollisesti erittäin merkitsevästi, työn vaihtamisen halun kanssa, selittyy pitkälti sillä, että kyseisten muuttujien vastausjakaumat olivat voimakkaasti vinoja – sekä liiallista työmäärää että työn kokemista merkitykselliseksi koettiin selkeän enemmistön mielestä usein. Vastaavasti väkivallan ja uhkailun kohteeksi joutumisen kokemukset jakautuivat useammalle vastausvaihtoehdolle.

On toisaalta ajateltavissa, että työn määrää ja työn aikatauluttamisen vaikeutta koskeneet väittämät kuvastivat yhdessä työn määrällistä kuormittavuutta ja että niiden tarkasteleminen yhdessä tuottaisi käsityksen yksittäisiä Pearson-arvoja merkittävämmästä työn vaihtamisen halua selittävästä tekijästä.

Työn asettamia odotuksia mitanneen kyselyosion muuttujista kaikki osoittautuivat tilastollisesti joko erittäin merkitseviksi (kuusi muuttujaa) tai merkitseviksi (kaksi muuttujaa). Työn vaihtamisen halun kanssa korreloivat vahvimmin muuttujat ”Tiedän, mitä työpanokseltani odotetaan” (,308), ”Minuun asetetaan ristiriitaisia odotuksia työssäni” (-,346), ”Asiakkaiden ja hallinnon eriävät odotukset asettavat minut ristiriitatilanteeseen” (-,300) sekä ”En saa tehtävien edellyttämiä voimavaroja työhöni” (-,267).

Tietoisuus yleensä työhön kohdistuvista odotuksista näytti vahvistavan työssä pysymistä, kun taas työntekijään kohdistuvien odotusten ristiriitaisuus, joko työorganisaation sisällä tai hallinnon ja asiakkaiden odotusten ristiriitaisuuden muodossa, näytti edistävän halua vaihtaa työtä. Kokemus työssä tarvittavien voimavarojen riittämättömyydestä vahvisti niin ikään työn vaihtamisen halua.

Työn hallittavuutta mitanneen osion muuttujista ainoastaan kahden muuttujan, ”Työtehtäväni ovat selkeästi määriteltyjä” (,249) ja ”Työlläni on selkeät tavoitteet” (,216) merkitys nousi korrelaatiokertoimen valossa tilastollisesti erittäin merkitseväksi. Yksittäisten muuttujien tarkastelussa työn hallittavuuden osatekijät eivät kokonaisuudessaan näyttäneet merkittävästi vaikuttaneen työn vaihtamisen haluun.

Työn ennustettavuutta mitanneen muuttujaryhmän kaikkien muuttujien Pearson-arvo jäi tässä tarkastelussa alle ,300:n. Merkitsevimpinä näyttäytyivät muuttujat ”Työpaikalla huhutaan usein tulossa olevista muutoksista” (-,295) ja ”Saan usein uusia työtovereita” (-,212). Eli mitä toistuvammin työyhteisö joutuu sopeutumaan muutoksiin ja mitä useammin työtoverit vaihtuvat, sitä vahvemaksi kävi halu vaihtaa työtä.

Osaamista ja taitoja mitanneen osion muuttujista tyytyväisyys työn laatuun (,243) oli korrelaatiokertoimen arvon perusteella merkittävin työn vaihtamisen halun ennusmerkki. Muuttujien jakaumien perusteella tulos ei yllätä, sillä vastausjakaumat vaihtelivat varsin vähän, eikä tilastollisia merkitsevyyseroja ilmeisesti voinut muodostua vielä tämän kokoisella aineistolla.

Työn vuorovaikutussuhteita käsitelleen osion muuttujista monet osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi, mutta jäivät Pearson-arvolla alle ,300:n. Lähimmäs arvoa ,300 ylsi muuttuja ”Oman työyhteisöni sisäinen toiminta on sujuvaa” (,277). Työn vuorovaikutussuhteita mitanneen osion muuttujista varsin monet näyttäytyivät kyllä tilastollisesti merkitsevinä työn vaihtamisen haluun vaikuttavina tekijöinä, mutta korrelaatiokertoimen arvot vaihtelivat välillä

,160 - ,258. Tasaisuuden taustalla olivat tässäkin tapauksessa jakaumien keskittymät tiettyihin vastausvaihtoehtoihin.

Lähijohtamista mitanneen osion muuttujista kaikki näyttäytyivät työn vaihtamisen haluun tilastollisesti merkittävästi vaikuttavina ja Pearson-arvoiltaan kohtalaisen tasaisina (,165 - ,248) tekijöinä. Vahvimmaksi muuttujaksi osoittautui ”Lähiesimieheni jakaa tehtävät tasapuolisesti” (,248). Korrelaatiokertoimen arvoista voi päätellä, että lähijohtamisen laadulla ja työn tekijän ja lähiesimiehen suhteen osatekijöillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys haluun vaihtaa työtä tai pysyä työssä.

Organisaatiokulttuuria mitanneista muuttujista yhtä lukuun ottamatta kaikki osoittautuivat tilastollisesti merkitseväksi työn vaihtamisen vaikuttimeksi, ja muutamien Pearson-arvo oli huomattavan korkea. Vahvimpina yksittäisinä selittävinä muuttujina näyttäytyivät ”Työntekijöistä huolehditaan hyvin työpaikallani” (,454) ja ”Työpaikallani on epäluuloinen ilmapiiri” (,332). Yksittäisten muuttujien perusteella organisaatiokulttuuri näyttäytyi hyvin merkittävänä työn vaihtamisen ja työssä pysymisen halun määrittäjänä.

Työn ja yksityiselämän vaatimusten yhteensovittamista mitanneen osion muuttujista ”Työn vaatimukset haittaavat perhe- ja yksityiselämääni” (-,380) näyttäytyi tilastollisesti erittäin merkitsevä työ vaihtamiseen ja työssä pysymiseen vaikuttavana tekijänä. Mitä vahvemmin työn vaatimusten koettiin haittaavan perhe- ja yksityiselämää, sitä halukkaampia oltiin vaihtamaan työtä. Sen sijaan osion muilla muuttujilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn vaihtamisen haluun.

Työnteon motiiveja mitanneen osion muuttujista yhdenkään Pearson-arvo ei kohonnut kovin korkeaksi. Vain muuttuja ”Saan käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssäni” (-,200) osoittautui tilastollisesti merkitseväksi tekijäksi. Työnteon motiiveilla ei kokonaisuudessaan näyttänyt olevan varteenotettavaa yhteyttä työn vaihtamisen haluun.

Työtyytyväisyyttä ja työsidonnaisuutta käsitelleen osion muuttujista monet osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi työn vaihtamisen halun kannalta. Korrelaatiokertoimen arvo oli korkein muuttujilla ”Harkitsisin vakavasti työpaikan vaihtoa, jos tarjolla olisi paremmin palkattu työ sosiaalialalla” (-,465), ”Aion pysyä lastensuojelussa, vaikka tarjolla olisi paremmin palkattu työ jollakin toisella minulle sopivalla toimialalla (,380) sekä ”Ottaisin helpomman työn, vaikka saisin siitä vähemmän palkkaa” (-,360). Myös tyytyväisyys ammattialan valin-

taan (,333) ja valmius valita sama ala uudelleen (,340) olivat tilastollisesti vahvoja muuttujia tässä tarkastelussa.

Kiinnostavaa, joskin vastausjakauman muistaen ymmärrettävää, oli muuttujan ”Olen tyytyväinen palkkaani” ei-merkitsevä korrelaatiokertoimen arvo. Vastaajista yli 80 prosenttia oli tyytymättömiä palkkaansa, joten merkitsevää, positiivista tai negatiivista, lineaarista korrelaatiota voinut aineiston puitteissa syntyä.

6.3 Summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” ja selittävien summamuuttujien välinen riippuvuus

Summamuuttuja ”Harkinnut vaihtaa työtä” koostui muuttujista ”Olen harkinnut ammatin vaihtoa”, ” Olen harkinnut työtehtävien vaihtoa samalla ammattialalla”, ”Olen harkinnut tehtävien vaihtoa nykyisessä työyhteisössä” sekä ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa”.

Tarkasteltaessa summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” tilastollista yhteyttä kyselyn muista osioista muodostettuihin summamuuttujiin havaittiin, että useimpien tarkasteltujen summamuuttujien ja työn vaihtamisen halun välinen tilastollinen riippuvuus oli merkitsevä. Vain työnteon motiiveja ja työn ja yksityiselämän suhdetta mitanneiden summamuuttujien korrelaatiokertoimen arvot jäivät alle tilastollisen merkitsevyystason.

Kaikkein vahvimmin työn vaihtamisen haluun liittyvä tekijä oli summamuuttuja ”Työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus”, jonka Pearsonin korrelaatiokertoimen arvo oli ,471. Niin ikään ”Organisaatiokulttuuri” (,426) ja ”Lähijohtaminen” (,372) näyttäytyivät vahvana työn vaihtamisen haluun vaikuttavana summamuuttujana. Yli Pearson –arvon ,300 ylsivät edellisten lisäksi ”Työn hallittavuus” (,344), ”Työn vaatimukset (-,335) ja ”Osaaminen ja työtaidot” (,313). Keskityn lähemmin tarkastelemaan mainittuja, tilastollisesti vahvimmin työn vaihtamisen haluun kytkeytyviä, summamuuttujia.

Taulukossa 13 on nähtävissä summamuuttujien välinen tilastollinen yhteys summamuuttujaan ”Harkinnut vaihtaa työtä”. Työtyytyväisyyden ja työsidonnaisuuden asema tässä tarkastelussa merkittävimpänä yksittäisenä työn vaihtamisen haluun vaikuttavana summamuuttujana oli ennakoitavissa tarkasteltaessa jo kyseisen osion yksittäisten muuttujien tilastollista yhteyttä työn vaihtamisen haluun. Tämän aineiston perusteella voidaan väittää, että mitä vahvemmin työntekijä tuntee olevansa itselleen sopivalla alalla, mitä tyytyväisempi hän on työoloihinsa,

työnsä johtamiseen, työtovereihinsa ja palkkaansa, sitä epätodennäköisemmin hän harkitsee muun työn hakemista. Vastaavasti mainituista tekijöistä koostuva tyytymättömyys alentaa kynnystä hakeutua muuhun työhön.

Tässä aineistossa vastaajat olivat tyytyväisiä alanvalintaansa, jota koskevan väittämän vastausten keskiarvo asteikolla 1 (täysin samaa mieltä) – 5 (täysin eri mieltä) oli 1,8. Tyytyväisyys työtovereihin oli myös vastausten keskiarvon (1,96) perusteella vallitseva kokemus. Tyytymättömyyttä aiheuttivat eniten palkkaus (4,2) ja organisaatiotason johto (3,7). Oman työn johtamisen suhteen vastausten keskiarvo (3,1) asettui kriittiselle, muttei suorastaan tyytymättömälle tasolle.

Kun ottaa huomioon, että valtaosa vastaajista oli hyvin tyytyväisiä alanvalintaansa, mutta silti valmiita hakeutumaan paremmin palkattuun työhön sosiaalialalla, voidaan päätellä palkkauksen olleen työssä pysymiselle tai työstä lähtemiselle hyvin merkittävä yksittäinen vaikutin. Niin ikään organisaatiotason johtaminen, joka koettiin yleisesti epätydyttäväksi, oli todennäköisemmin työpaikan vaihtamista kuin työssä pysymistä tukeva tekijä.

Lähijohtamista koskeneiden yksittäisten muuttujien jakaumatietojen valossa summamuuttuja ”Lähijohtamisen laatu” sisälsi tasaisia vastauskeskiarvoja. Osion useimpien muuttujien vastausten keskiarvo asettuu välille 2,0 – 3,0, eli vaihtoehtojen ”samaa mieltä” ja ”jonkin verran eri mieltä” välille. Kokonaisuudessaan summamuuttujasta voidaan päätellä, että lähijohtamisen laatua pidettiin vastaajien parissa varsin tyydyttävänä ja että sillä voidaan arvella olevan työpaikan vaihtamisen halua hillitsevä vaikutus.

Työn hallittavuutta mitanneen summamuuttujan sisältämät väittämät erottuivat vastauskeskiarvoillaan kahdeksi ryhmäksi. Väittämät ”Voin valita työmenetelmäni” (2,3), ”Työlläni on selkeät tavoitteet” (2,4) ja ”Voin valita asiakastapaamisteni ajankohdan” (2,5) näyttäytyivät myönteisinä, toisin sanoen keskiarvo osoitti vastaajien olevan väittämien kanssa enemmän samaa mieltä kuin eri mieltä. Sen sijaan väittämien ”Voin vaikuttaa työni määrään” (3,8) ja ”Voin vaikuttaa siihen, keiden kanssa työskentelen” (3,4) vastausten keskiarvot ilmensivät vastaajien kokeneen oman työn määrän ja organisoimisen hallitsemisen vaikeaksi.

Työn hallittavuus näyttäytyi näin ollen kokonaisuutena, jossa on sekä hallittavuuden tunnetta tukevia ja sitä heikentäviä ominaisuuksia. Vastaavasti hallittavuutta tukevat ominaisuudet vahvistivat työssä pysymistä, kun taas hallitsemattomuuden voimistuminen lisäsi työn vaihtamisen halua.

Osaamista ja taitoja mitannut summamuuttuja koostui muuttujista, jotka käsittelivät vastaajan käsitystä työsuorituksensa laadusta ja määrästä, työn edellyttämistä ammatillisista valmiuksista, työstä saatavan palautteen määrästä sekä ammatillisesta jatko- ja täydennyskoulutuksesta.

Summamuuttujan kokoaman kyselyosion yksittäisten muuttujien vastausten keskiarvojen perusteella kyky ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin (1,8), tietojen ja taitojen riittävyys hyvälaatuiseen työsuoritukseen (2,0), kyky ratkaista työn vaatimia ongelmia (2,1) ja kyky ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiin (2,1) näyttäytyivät osaamisen vahvuuksina. Väittämien vastausten keskiarvo oli lähimpänä vastausvaihtoehtoa ”samaa mieltä”.

Sen sijaan hallinnolta saatava palaute työn laadusta (3,5) koettiin ilmeisen vähäiseksi, koska väittämän vastausten keskiarvo oli vaihtoehtojen ”jonkin verran eri mieltä” ja ”eri mieltä” välillä. Tyytyväisyys tehdyn työn määrään (2,8), mahdollisuus päättää, kuinka hyvin tekee työnsä (2,8) sekä tyytyväisyys työn laatuun (2,6) olivat keskiarvoiltaan lähimpänä vaihtoehtoa ”jonkin verran eri mieltä”.

Osaamista ja taitoja mitanneen summamuuttujan osatekijöistä ammatilliset taidot ja valmiudet sekä suhteet työtovereihin näyttäytyivät työssä pysymistä tukevin ammatillisina vahvuuksina. Työn määrään, laatuun ja ammatilliseen tasoon kohdistunut hienoinen tyytymättömyys sen sijaan vaikutti päinvastaisesti, joskaan ei tässä aineistossa kovin vahvasti. Hallinnolta saatavan palautteen vähäisyyttä voidaan selkeimmin pitää työssä pysymisen halua heikentäneenä tekijänä.

Organisaatiokulttuuria mitanneiden muuttujien joukossa myönteistä kokemusta (suluissa vastauskeskiarvo) edustivat väittämät ”Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti” (2,1), ”Miehiä ja naisia kohdellaan tasapuolisesti” (2,3), ”Työpaikallani vallitsee jäykkä ja sääntöjä korostava ilmapiiri” (2,2), ”Työpaikallani on epäluuloinen ilmapiiri” (2,43), ”Työpaikkani ilmapiiri on rento ja viihtyisä” (2,4) sekä ”Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja tukeva” (2,5).

Epätyydyttävämpiä kokemuksia kertyi väittämistä ”Johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista” (3,8), ”Työntekijöistä huolehditaan hyvin työpaikallani” (3,4) ja ”Hyvästä työsuorituksesta palkitaan” (3,9).

Organisaatiokulttuuria koskevan osion merkityksen arviointi työn vaihtamisen ja työssä pysymisen haluun oli nähdäkseni ongelmallista sikäli, että summamuuttujan osamuuttujat mittasivat sekä organisaatioilmapiiriä (”miltä työorganisaatiossa työskenteleminen tuntuu”) että organisaatiokulttuuria (”miten työorganisaatiossa koetaan käytännössä toimittavan”). (Glisson ym. 2006, 868.)

Voidaan kuitenkin katsoa, että keskeiset ilmapiiritekijät ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun aste koettiin myönteisiksi ja siten työssä pysymistä vahvistaviksi tekijöiksi. Vastaavasti organisaation johdon kiinnostus työntekijöiden hyvinvointia kohtaan koettiin pääosin epätydyttäväksi ja siten työstä lähtemisen kynnystä madaltavaksi osa-alueeksi.

Organisaatiokulttuuri –summamuuttujan merkitys voidaan tulkita myös siten, että organisaatioilmapiiriä mitanneet osatekijät voittopuolisesti vahvistivat työssä pysymistä, kun taas tietyt keskeiset organisaatiokulttuuriset tekijät heikensivät työntekijöiden halua pysyä työpaikassaan.

Taulukko 13. Summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” ja selittävien summamuuttujien välinen riippuvuus.

		organisaatiokulttuuri	työtyytyväisyys ja si-donnaisuus	työn vuorovai-kutussuhteet	lähijohtaminen	työn hallinta-vuus	työn en-nustettavuus	työn vaati-mukset	työn aset-tamat odotukset
harkinnut vaihtaa	Pearson Correlation	,426(**)	,471(**)	,296(**)	,372(**)	,344(**)	-,196(*)	-,335(**)	-,206(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,010
	N	157	157	157	157	157	157	157	157

Alle korrelaatiokertoimen arvon ,300 jäivät, mutta tilastollisesti erittäin merkitseviksi selittäviksi summamuuttujiksi osoittautuivat ”Työn vuorovaikutussuhteet” ja ”Työn asettamat odotukset”. Varsin monella työoloja ja työssä viihtymistä kuvaavalla muuttujalla oli näin ollen tilastollisesti varteenotettava selitysarvo arvioitaessa vastaajien halua pysyä työssään tai halua vaihtaa muuhun työhön.

Summamuuttujista ainoastaan ”Työ ja yksityiselämä” ja ”Työnteon motiivit” osoittautuivat korrelaatioanalyysin perusteella osa-alueiksi, joilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn vaihtamisen haluun. Tulosta ei nähdäkseni pidä silti tulkita siten, ettei kyseisten summamuuttujien sisällä voisi olla työn vaihtamisen haluun merkittävästi vaikuttavia osa-alueita.. Esimerkiksi summamuuttujan ”Työ ja yksityiselämä” joukossa oli muuttuja ”Työn vaatimukset haittaavat perhe- ja yksityiselämäni,” jonka korrelaatiokerroin yksittäisiä muuttujia tarkasteltaessa oli niinkin korkea kuin $-,380$. Sen sijaan työnteon motiivien osa-alueista yksikään ei noussut tilastollisesti merkitseväksi tekijäksi.

6.4 Summamuuttujan ”Hakenut muuta työtä” ja selittävien summamuuttujien välinen riippuvuus

Suorien jakaumien perusteella vastaajien ilmaisema halukkuus vaihtaa työtä oli suurempaa kuin aktiivinen pyrkimys hakeutua muuhun työhön. Summamuuttuja ”Hakenut muuta työtä” koostui kahdesta muuttujasta: ”Olen hakenut muuta työtä sosiaalialalta” ja ”Olen hakenut muuta työtä muulta ammattialalta”.

Tarkasteltaessa aktiivista työnhakua mitanneen summamuuttujan ”Hakenut muuta työtä” yhteyttä muihin summamuuttujiin havaitaan, että tilastollisesti vahvimmin aktiiviseen työnhakuun vaikuttaneet summamuuttujat olivat samoja kuin työn vaihtamisen haluun vahvimmin vaikuttaneet summamuuttujat.

Tilastollisesti merkitsevin yhteys aktiiviseen työnhakuun oli summamuuttujalla ”Organisatiokulttuuri”, jonka Pearsonin korrelaatiokertoimen arvo oli $,303$. Summamuuttuja ”Työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus” osoittautui niin ikään vahvaksi, sen kerroin oli $,283$. Tilastollisesti merkitsevinä näyttäytyivät myös summamuuttujat ”Lähijohtaminen” ($,245$), ”Työn hallittavuus” ($,201$) ja ”Työn vaatimukset” ($-,170$).

Taulukosta 14 ilmenevät aktiivista muun työn hakua selittävien summamuuttujien Pearsonin korrelaatiokertoimen arvot. Taulukosta havaitaan, että selittävien summamuuttujien tilastollinen yhteys aktiiviseen muun työn hakuun on tilastollisesti heikompi kuin työn vaihtamisen haluun. Kummassakin tapauksessa keskeiset selittävät summamuuttujat ovat kuitenkin samoja, joskin niiden keskinäinen, korrelaatiokertoimeen perustuva, järjestys on erilainen. Kertoimen arvojen ero on kuitenkin pieni.

Tämän perusteella voitiin olettaa, että sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta käsittelevissä tutkimuskatsauksissa (Mor-Barak ym. 2001; Nissly 2004) vaihtuvuuden keskeisimmäksi ennusmerkiksi määritelty työn vaihtamisen halu näyttäytyy myös tässä aineistossa vahvimpana muun työn hakemista ennakoivana tekijänä.

Taulukko 14. Aktiivisen muun työn haun ja selittävien summamuuttujien välinen riippuvuus.

		lähijohta- minen	työtyytyväi- syys ja sidon- naisuus	organisaatio- kulttuuri	työn hallitta- vuus	työn vaati- mukset
hakenut muuta työtä	Pearson Corre- lation	,245(**)	,283(**)	,303(**)	,201(*)	-,170(*)
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,012	,033
	N	157	157	157	157	157

Testasin oletusta tarkastelemalla summmuuttujien ”Työn vaihtamisen halu” ja ”Hakenut muuta työtä” välistä Pearsonin korrelaatiokerrointa. Tilastollinen yhteys summamuuttujien välillä oli varsin vahva (,617).

Tarkastellun aineiston puitteissa voidaan todeta, että halu vaihtaa työtä näyttäytyi varsin vahvana aktiivisen muun työn hakemisen ennusmerkkinä. Korrelaatiokertoimien arvoista karkeasti päätellen halu vaihtaa työtä selitti noin 38 prosenttia (,617 x ,617) aktiivisesta muun työn hakemisesta. Mikäli työn vaihtamisen halu oli vahva ja työn vaihtamisen ajatuksia esiintyi toistuvasti, sitä todennäköisemmin myös haettiin muuta työtä. Kuten perusjakaumista aiemmin ilmeni, muun työn haku kohdistui pääasiassa sosiaalialan tehtäviin – muiden alojen töiden hakeminen oli hyvin harvinaista.

Arvioon työn vaihtamisen halun muun työn hakua koskevasta selitysvoimasta on kuitenkin syytä tämän aineiston kohdalla suhtautua kriittisesti, koska summamuuttujia ei voida pitää selkeästi erillisinä, vaan ne mittasivat osin samoja ulottuvuuksia.

6.5 Erotteluanalyysit

6.5.1 Työn vaihtamisen halua selittäneet summamuuttujat

Summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” kahtiajakoon (”haluaa vaihtaa” vs. ”ei halua vaihtaa”) perustuvassa askeltavassa erotteluanalyysissä (stepwise discriminant analysis) tutkittiin, mitkä selittävät muuttujat vahvimmin erottelivat vastaajia mainittuihin kahteen ryhmään. Analyysin tuottamien funktioiden avulla muodostettiin uusia muuttujia eli erottelijoita, joiden keskiarvojen osalta ryhmät erosivat mahdollisimman paljon toisistaan. Valitsin erotteluanalyysiin kaikki osiokohtaiset summamuuttujat, joita olin käyttänyt jo korrelaatioanalyysissä. Kaksijakoisen selitettävän muuttujan ryhmään ”Haluaa vaihtaa” sijoittui 70 vastaajaa, ryhmään ”Ei halua vaihtaa” 87 vastaajaa.

Erotteluanalyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastelin erottelufunktioiden erottelukyvyn tilastollista merkitsevyyttä Boxin M –testisuureen valossa. Testisuure ilmoittaa, ovatko eroteltavien ryhmien kovarianssimatriisit yhtä suuret. Testisuureen merkitsevyysarvo ,211 osoittautui tässä mielessä varsin vaatimattomaksi. Toisaalta Boxin testisuure on herkkä hylkäämään samavarianssioletuksen (Jokivuori & Hietala 2007, 125), joten katsoin erotteluanalyysin jatkamisen perustelluksi. Erotteluanalyysin tilastollista käyttökelpoisuutta ilmaisevat tunnusluvut ja erottelufunktion muodostaneet muuttujat on ilmaistu liitteessä 3.

Toinen keskeinen testin osoitin on ominaisarvo (eigenvalues), joka kertoo, kuinka hyvin analyysissä käytetty funktio erottelee ryhmiä. Mitä suurempi on ominaisarvo, sitä erottelukykysisempi funktio on. Tässä tapauksessa ominaisarvoksi muodostui ,421, jonka perusteella funktion kyky erotella ryhmiä oli varsin hyvä.

Nollahypoteesia testaavan Wilksin lambdan arvo oli ,704, jota voidaan pitää osoituksena siitä, että ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi.

Analyysin varsinaisten tulosten kannalta ensimmäinen vaihe on askeltavan menetelmän (stepwise) kautta rakentuva taulukko muuttujista, joista erottelufunktio koostuu. Tässä tapauksessa erottelufunktioita muodostui vain yksi. Funktion muodostaneiden muuttujien luettelo ja niiden vaiheittainen tärkeysjärjestys tuotti mallinnuksen, jossa selittäviä muuttujia oli kolme: työn ennustettavuus, työtyytyväisyys ja –sidonnaisuus sekä työn vaatimukset.

Huomionarvoista funktion muodostaneissa muuttujissa oli korkea, lähellä lukua 1 oleva, tolerance-arvo. Sen perusteella muuttujat ovat toisistaan erillisiä eivätkä korreloi keskenään. Wilksin lambdan korkeat arvot kertoivat siitä, että selitettävän muuttujan ryhmien 1 ja 2 erot olivat kyseisten muuttujien kohdalla suuret.

Erottelufunktion muodostaneiden muuttujien kanonisten korrelaatioiden perusteella voitiin havaita, miten selittävät muuttujat olivat yhteydessä syntyneeseen erottelufunktioon.

Summamuuttuja ”Työtyytyväisyys ja sidonnaisuus” (,825) osoittautui selvästi merkitsevimmäksi muuttujaksi. Erottelufunktioon valikoituneiden kahden muun muuttujan ”Työn vaatimusten” (-,370) ja ”Työn ennustettavuuden” (-,415), korrelaatiot olivat negatiivisia, koska kummassakin summamuuttujassa asteikon 1-5 pienet arvot edustivat kielteistä kokemusta, suuret arvot myönteistä kokemusta.

Työtyytyväisyys ja -sidonnaisuus jakoivat vastaajat työssä pysymisen ja työstä lähtemisen halun ulottuvuudella selkeimmin kahteen ryhmään. Tulos oli tältä osin yhdenmukainen korrelaatioanalyysin kanssa, joten työtyytyväisyyttä voitiin pitää työssä pysymisen ja työstä lähtemisen halun suhteen keskeisenä muutostekijänä.

Työn vaatimusten ja työn ennustettavuuden merkitys oli niin ikään johdonmukainen suhteessa jakaumakuvauksiin ja korrelaatioanalyysihin, koska kummankin summamuuttujan korrelaatioanalyysissä saama arvo oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Toisaalta täytyi ottaa huomioon, että vastausjakaumien vinous saattoi tuottaa pienehkössä aineistossa riippuvuuksia, jotka näyttäytyivät tilastollisesti merkitsevinä, mutta eivät jakaumaerottelujen perusteella välttämättä olleet vahvoja, toisin sanoen suurta vastaajaosuutta koskevia, työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä.

Samasta syystä, eli jakaumien vinouden vuoksi, oli mahdollista, että todellisuudessa kaikki merkittävät työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttaneet tekijät eivät näkyneet vahvoina tilastollisten riippuvuuksien valossa. Edellä kuvatuista varauksista ja mahdollisista virhelähteistä huolimatta oli oletettavissa, että mainitut virheet eivät summamuuttujatasolla nousseet tuloksia suorastaan vääristäviksi.

Erotteluanalyysin tulokinnan kannalta tärkeää oli tarkastella, miten selitettävän muuttujan ryhmät sijoittuivat erottelufunktiolle (functions at group centroids, taulukko 16). Tässä tarkastelussa verrattiin kunkin ryhmän poikkeamaa yleiskeskiväristä.

Taulukko 16. Erotteluanalyysissä tarkasteltujen vastaajaryhmien sijoittuminen erottelufunktiolle. (Functions at group centroids.)

	Function 1
ei halua vaihtaa	-,578
haluaa vaihtaa	,719

Taulukon 16 osoittamista luvuista huomataan, että työssä pysyvien (”ei halua vaihtaa”) ryhmäkeskiarvo jäi huomattavasti (-,578) työn vaihtamisen halua kuvanneen erottelufunktion keskiarvon alapuolelle, kun taas ”haluaa vaihtaa” –ryhmän keskiarvo ylitti selkeästi (,719) funktion määrittelemän keskiarvon. Edellä mainituista muuttujista koostunut erottelufunktio kykeni tämän perusteella jakamaan vastaajat toisistaan vahvasti poikkeaviin ryhmiin.

6.5.2 Muun työn hakemista selittäneet summamuuttujat

Muun työn hakemisen aktiivisuutta mitanneen kaksijakoisen selitettävän muuttujan ryhmät koostuivat joukkoon ”Hakenut muuta työtä” (n=22) ja ”Ei hakenut muuta työtä” (n=135). Edelliseen ryhmään jäi vain vähän vastaajia, koska tarkoituksena oli tehdä ryhmistä mahdollisimman paljon toisistaan erottuvat. Monimuuttujamenetelmän sovellettavuuden kannalta pieni ryhmä saattoi tosin olla erotteluanalyysin heikkous, minkä otin huomioon tulosten tulkinnassa.

Kuten jo korrelaatioanalyysissä havaittiin, työn vaihtamista koskenut harkinta korreloi erittäin vahvasti muun työn hakemisen kanssa. Muuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” ottaminen muun työn hakemista koskevien selittävien muuttujien joukkoon ei kuitenkaan ollut tarkoituksenmukaista, koska kokeiluerotteluanalyysissä muuttuja ”Harkinnut vaihtaa työtä” valikoitui ai-noaksi, ja näin ollen myös tilastollisesti ylivoimaisen vahvaksi, muun työn hakemisen selittä-jäksi. Ryhmäkeskiarvojen erot funktion määrittämästä keskiarvosta olivat tämän summamuut-tujan muodostaman erottelufunktion kohdalla hyvin suuret: ryhmässä ”Ei hakenut muuta työ-tä” keskiarvo oli -,214, ryhmässä ”Hakenut muuta työtä” 1,315.

Jätettyäni summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” edellä kuvatuista syistä pois erottelu-analyysistä valitsin muun työn hakemista koskeneeseen erotteluanalyysiin kyselyn osiokoh-taiset summamuuttujat. Luonnollisesti myös summamuuttujan ”Harkinnut vaihtaa työtä” tilas-tollisesti vahva asema oli mukana erotteluanalyysien tulosten tulkinnassa.

Muun työn hakemisen erotteluanalyysin luotettavuustesteistä Boxin M-testisuureen merkitse-vyysarvo oli vaatimaton, ,587. Niin ikään ominaisarvo (eigenvalues) oli alhainen, 1,02. Wilk-sin lambdan arvo ,907 sen sijaan antoi vahvoja viitteitä siitä, että vertailut ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi.

Erottelufunktio koostui askeltavassa analyysissä kahden vaiheen jälkeen summamuuttujien ”Organisaatiokulttuuri” ja ”Työn vaatimukset” muodostamaksi funktioksi, jossa organisaatiokulttuurin korrelaatiokertoimeksi tuli ,771 ja työn vaatimusten -,570. (Taulukko 17.)

Taulukko 17. Erottelufunktion ”Muun työn hakeminen” muodostaneiden muuttujien kanoniset korrelaatiot.

	Function
	1
organisaatiokulttuuri	,771
työn vaatimukset	-,570

Ryhmäkeskiarvojen ero oli merkittävän suuri. Ryhmän ”Ei hakenut muuta työtä” keskiarvo oli -,128, eli funktion määrittelemän keskiarvon alapuolelle, kun ryhmän ”Hakenut muuta työtä” keskiarvo oli ,787.

Muun työn hakemisen kohdalla voitiin havaita, että aiemmissa korrelaatioanalyysissä vah-vimpana näyttäytynyt tilastollinen yhteys työn vaihtamisen halun ja muun työn hakemisen välillä näkyy myös erotteluanalyysissä.. Organisaatiokulttuurilla näyttäisi olevan aktiiviseen muun työn hakuun kohtalaisen vahva merkitys, kuten myös työn vaatimuksilla. Kaiken kaik-kiaan voitiin todeta, että haluun vaihtaa työtä ja aktiiviseen muun työn hakuun vaikuttivat pitkälti samat tekijät, mutta eivät välttämättä samassa tärkeysjärjestyksessä.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halu vaihtaa työtä

Aineiston perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden valtaenemmistö koki olevansa itselleen sopivalla ammattialalla. Yli 80 prosenttia vastaajista oli joko täysin samaa (36,9 %) tai samaa mieltä (47,8 %) väittämästä ”Koen olevani itselleni sopivalla ammattialalla”.

Ammattialaan liittyvää tyytyväisyyttä ja sidonnaisuutta mitanneeseen väittämään ”Jos pitäisi valita, valitsisin saman ammattialan uudelleen” annetut vastaukset osoittivat niin ikään vahvaa sitoutumista alalle. Täysin samaa mieltä olleiden (28,0 %) ja samaa mieltä olleiden (36,9 %) osuudet kattoivat vastauksista lähes 2/3. Voidaan siis päätellä, että ammattialakohtaisella tasolla vastaajien ylivoimainen enemmistö koki omien taipumustensa ja valmiuksiensa sopivan hyvin lastensuojelun tarjoamiin tehtäviin.

Ammattialaan liittynyt vahva sidonnaisuus ei pätenyt enää työpaikkatasolla. Sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimineista 65 prosenttia oli valmis vaihtamaan paremmin palkattuun sosiaalialan työhön, kun muulla nimikkeellä työskennelleistä samaan ilmaisi halukkuutensa noin joka toinen, 56 prosenttia.

Kiinnostava tulos oli, että yli puolet vastaajista (55 %) oli useammin kuin kerran vuoden sisällä harkinnut ammatin vaihtamista, vaikka käsitys lastensuojelusta itselle hyvin sopivana ammattialana oli enemmistön jakama mielipide. Vastaavasti noin joka toiselle vastaajalle ammatin vaihtaminen oli tullut mieleen vain harvoin tai ei lainkaan. Tulos pitänee tulkita siten, että ammatin vaihtamiseen oli huomattavan paljon kiinnostusta, vaikka ammattiala sinänsä koettiin itselle sopivaksi.

7.2 Työn vaihtamisen ja työssä pysymisen haluun vaikuttaneet tekijät

Jakaumien vinous aiheutti tulkintaongelmia lähinnä siksi, että tiettyihin tilastollisesti erittäin merkitseviin summamuuttujiin sisältyneet ja aiempien tutkimusten perusteella merkittävät yksittäiset muuttujat eivät vastausjakauman vinouden vuoksi näyttäneet vahvoina työssä pysymisen ja työstä lähtemisen ennusmerkkeinä.

Esimerkiksi korrelaatioanalyysin perusteella merkittävimmän työn vaihtamisen halua ennakoineen summamuuttujan, ”Työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus”, osamuuttuja ”Olen tyytyväinen palkkaani”, ei yksittäisenä muuttujana näyttänyt tilastollisesti lainkaan merkitseväksi tekijänä. Näin siksi, että tyytyväisyys palkkaan oli lähes kaikilla vastaajilla yhtä alhaisella tasolla, eikä tilastollisesti merkitseviä eroja tarkastellun aineiston puitteissa syntynyt.

Työn vaihtamisen ja työssä pysymisen haluun vaikuttaneita tekijöitä arvioitaessa päädyin siihen, että samat tekijät - sekä yksittäiset muuttujat että summamuuttujat ja niiden yhdistelmät - olivat ratkaisevassa asemassa, tarkasteltiinpa asiaa kummalta kannalta hyvänsä. Kysymys oli Zlotnikin ym. (2005) kiteyttämästä päätelmästä, jonka mukaan työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat pääasiassa samat tekijät - niiden vaikutuksen suunta riippuu siitä, millaiseksi myönteisiksi ja kielteisiksi koettujen tekijöiden suhde muodostuu.

Tuloksista voidaan eräänlaiseksi päälinjaksi erottaa työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoiva ketju, jossa keskeisinä vaikuttajina ovat työn vaihtamisen halun osatekijät. Mikäli työn vaihtamisen halu on vahva, myös muun työn hakeminen ja - oletettavasti - muuhun työhön siirtyminen on todennäköistä. Tästä voidaan johtaa päätelmä, että työn vaihtamisen haluun keskeisimmin vaikuttavat tekijät ovat varsin määräävässä asemassa myös toteutuneessa työpaikan vaihtamisessa.

Kaikkein vahvimmin työn vaihtamisen haluun vaikuttava tekijä oli työtyytyväisyys ja -sidonnaisuus. Tämän aineiston perusteella voidaan väittää, että mitä vahvemmin työntekijä tuntee olevansa itselleen sopivalla alalla, mitä tyytyväisempi hän on työoloihinsa, työnsä johtamiseen, työtovereihinsa ja palkkaansa, sitä epätodennäköisemmin hän harkitsee muun työn hakemista. Vastaavasti mainituista tekijöistä koostuva tyytymättömyys alentaa kynnystä hakeutua muuhun työhön.

Kun ottaa huomioon, että valtaosa vastaajista oli hyvin tyytyväisiä alanvalintaansa, mutta silti valmiita hakeutumaan paremmin palkattuun työhön sosiaalialalla, voidaan päätellä palkkauksen olleen työssä pysymiselle tai työstä lähtemiselle hyvin merkittävä yksittäinen vaikutin. Niin ikään organisaatiotason johtaminen, joka koettiin yleisesti epätydyttäväksi, oli todennäköisemmin työpaikan vaihtamista kuin työssä pysymistä tukeva tekijä.

Kiinnostavaa niin ikään oli, että taustamuuttujista ainoastaan kaksi, työkokemus lastensuojelussa ja työyhteisössä tapahtuneet organisaatiomuutokset, näyttäytyivät merkitsevinä työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttaneina tekijöinä. Sellaiset aiemmissa tutkimuksissa esiintyneet tekijät kuin palkka, ikä tai koulutus eivät yksittäisinä muuttujina osoittautuneet tässä aineistossa merkittäviksi tekijöiksi. Palkan kohdalla tulee tosin ottaa huomioon, että vastaajan saama kuukausipalkka ei tarkastellussa aineistossa juurikaan ennakoanut palkkaan kohdistuvaa tyytyväisyyttä. Vastaajien saamat kuukausipalkat eivät ylimmissäkään tuloryhmissä tuottaneet tyytyväisyyttä palkkaukseen, jolloin vastausjakaumasta tuli hyvin vino. Korrelaatioiden tarkastelu ei sen vuoksi ollut palkkatyytyväisyyttä mitanneen väittämän kohdalla mielekästä.

Summamuuttujien välisessä tarkastelussa havaittiin, että useimpien tarkasteltujen summamuuttujien ja työn vaihtamisen halun välinen tilastollinen riippuvuus oli joko tilastollisesti erittäin merkitsevä tai merkitsevä. Vain työnteon motiiveja ja työn ja yksityiselämän suhdetta mitanneiden summamuuttujien korrelaatiokertoimen arvot jäivät alle tilastollisen merkitsevyytason.

Useiden tilastollisesti merkitsevien summamuuttujien näyttäytyessä vahvoina työssä pysymisen ja työstä lähtemisen määrittäjinä voidaan päätellä, että työstä lähtemisen hillitseminen – mikäli se asetetaan tavoitteeksi – edellyttää monipuolisia työyhteisöllisiä, työn määrää ja työoloja koskevia ja organisatorisia toimenpiteitä.

Kuitenkaan kaikki merkittävät, työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat, osa-alueet eivät tämän aineiston perusteella osoittautuneet puutteiden tai epäkohtien leimaamiksi. Esimerkiksi työn sisältötekijät ja lähijohtaminen koettiin pääosin tyydyttäväiksi. Myös työtyytyväisyyden ja –sidonnaisuuden sisälle mahtui sekä myönteisiksi että kielteisiksi koettuja tekijöitä.

7.3 Tutkimuksen merkitys, jatkotutkimuksen ja toimenpiteiden tarve

Tämä tutkimus on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen keskittyessään ensimmäinen Suomessa. Tutkimuksen tulokset ovat pitkälti yhdenmukaisia teoria- ja empiriataustaksi valikoidun ulkomaisen tutkimuksen kanssa. Sen vuoksi tämä tutkimus tuottaa rajallisen, mutta teoreettisesti ja menetelmällisesti perustellun lähtökohdan jatkotutkimukselle. Se voi niin ikään näyttää suuntaa uusille ja toivottavasti laajemmille kyselytutkimuksille, joiden avulla epäkohdaksi koettua sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta voidaan paremmin ymmärtää. Tutkimukseni osoittaa myös tarpeen laajentaa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuustutkimuksen kohderyhmää siten, että kyetään tuottamaan suurempia, tilastollisille analyysimenetelmille paremmin soveltuvia aineistoja.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat lastensuojelutyössä kyselyhetkellä työskennelleet sosiaalityöntekijät. Lisätutkimukset tulisi ulottaa heidän lisäksi lastensuojelutyöstä pitkäaikaisesti tai pysyvästi lähteneisiin, joko samalle tai toiselle alalle siirtyneisiin sosiaalityöntekijöihin. Kyselyjen ohella laadulliset tutkimusasetelmat olisivat nähdäkseni tarkoituksenmukaisia, koska suurten vastaajaryhmien tavoittaminen lastensuojelusta poistuneiden sosiaalityöntekijöiden parissa lienee hyvin vaikeaa.

Työntekijöiltä välittömästi kerättävän tiedon lisäksi on tarpeen tutkia lastensuojelun, ja yleensä sosiaalityön, piirissä havaittavan vaihtuvuuden mittasuhteet ja mahdollinen ajallinen ja paikallinen vaihtelu. Vertailevin tutkimusasetelmin päästään selvittämään tekijöitä, jotka erottelvat suurta vaihtuvuutta kokevia työorganisaatioita niistä, joissa henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. Koottua tutkimustietoa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden esiintyvyydestä Suomessa ei toistaiseksi ole.

Vaihtuvuuden esiintyvyyden selvittäminen on edellytyksenä sille, että henkilöstön työstä lähtemisen aiheuttamia kustannuksia voidaan tutkimuksin mitata ja arvioida. Ennakoitavissa olevan henkilöstöniukkuuden ja sosiaalipalvelujen aina rajallisten rahoitusmahdollisuuksien vuoksi vaihtuvuuden toiminnallis-taloudelliset vaikutukset eivät liene merkityksettämiä.

Tämän tutkimuksen valossa lastensuojelun henkilöstörekrytoinnilla on käsissään sekä vakavasti otettavia uhkia että rohkaisevia mahdollisuuksia. Voitaneen ensinnäkin torjua julkisessa keskustelussa ajoittain esitetty ajatus, jonka mukaan yliopistollisen sosiaalityöntekijän koulu-

tuksen saaneet eivät mielellään hakeutuisi lastensuojelun tehtäviin tai pitäisi niitä koulutustaan vastaavina. Lastensuojelu koetaan erittäin merkitykselliseksi ja haasteelliseksi työalueeksi, jossa työntekijä voi käyttää monipuolisesti ammatillisia valmiuksiaan.

Organisatorisista tekijöistä lähiesimiestyöskentely näyttäytyy alan vahvuutena. Niin ikään lähityöyhteisöltä saatava ammatillinen tuki koetaan vahvaksi. Tällä kokemuksella voi olla yhteyttä siihen, että asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden lähimpien esimiesten on täytettävä kelpoisuuslain mukaiset sosiaalityöntekijän koulutukselliset kelpoisuusehdot. Sen sijaan organisaation ylemmillä tasoilla vastaavaa koulutusta ei vaadita, jolloin organisaatiotasojen vuoropuhelu voi kärsiä ammatillisen yhteisymmärryksen puutteesta. Työntekijöille ei tällöin rakennu tunnetta siitä, että organisaation johtotaso olisi kiinnostunut lastensuojelusta. Myös työn määrää pidetään yleisesti liiallisena.

Palkkauksen osuutta vähättelemättä ei liene perusteltua olettaa rekrytointivaikeuksien väistyvän pelkin palkkaustoimenpitein. Organisatorisen tuen vahvistaminen ja työn mitoitus ovat epäilemättä asioita, joihin kunnallisen lastensuojelun on mitä todennäköisimmin ja pikimmin kiinnitettävä huomiota.

Toimenpiteet lastensuojelun sosiaalityön henkilöstön rekrytoimiseksi ja työssä pitämiseksi on nähdäkseni järkevää jakaa neljään osa-alueeseen:

1. Välittömät työstä saatavat palkkiot ja tunnustus: palkka, rakentava palaute, työn merkittävyyden esiintuonti hallinnollisella tasolla.
2. Työn määrän ja tehtäväkuvan rajaaminen hallittavaksi: asiakkuusmaksimit, tehtävien jako lastensuojelun sisällä.
3. Johtamisjärjestelmä: sekä ammatillisen että hallinnollisen johtamisen varmistaminen, työn määrän ja laadun hallinta organisaatiotasolla.
4. Horisontaaliset etenemismahdollisuudet: lisäkoulutukseen ja kokemukseen perustuva, palkkauksellisesti motivoitu eteneminen lastensuojelun asiakas- ja lähiesimiestehtävissä.

Henkilöstöhallinnollisen seuranta- ja ennakointijärjestelmän kehittäminen on niin ikään sekä tarpeellinen että järkevä investointi, jonka tulisi ulottua henkilöstön rekrytointivaiheesta työssä oleviin ja työstä lähteviin. Uudelleenrekrytointi nousee lähivuosien työvoimapulan vuoksi selvästi nykyistä merkittävämpään asemaan.

Vaihtuvuuden hillitsemiseksi tulisi tutkimuksin selvittää henkilöstön rekrytointiin ja työssä pysymiseen liittyviä työyhteisökohtaisia vahvuuksia ja heikkouksia. Tietoon ja tutkimuksiin perustuvien toimenpiteiden kyettäisiin ylläpitämään työyhteisöjen vahvuuksia ja vahvistamaan heikoiksi havaittuja osa-alueita.

LÄHTEET

Abu-Bader, Soleman H. (2000) Work satisfaction, burnout and turnover among social workers in Israel: a causal diagram. *International Journal of Social Welfare* 9 (3), 191-200.

Adult, Children and Young People Local Authority Social Care Workforce Survey (2006) Report No. 36, Social Care Workforce Series. July 2006. Local Authority Workforce Intelligence Group. London.

Ahvensalmi, Unto (2006) Espoon sosiaali- ja potilasasiamiehen selvitys kaupunginhallitukselle. Toimintavuosi 2005. Espoon kaupunki.

Aitta, Ulla (2000) Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaen ja joustuen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki, s. 147-162.

Allen, Natalie J. & Meyer, John P. (1990) The measurements and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63 (1), 1-19.

Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Työministeriö, Helsinki.

Användarmanual för QPS Nordic (2000) Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Arbetslivsrapport 2000:19. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Autti, Lilli & Soppela, Marja-Terttu (2007) Asiakkaan asialla. Mitä asiakkaat kertovat yhteydenotoillaan? Selvitys Helsingin sosiaaliasiamiesten toiminnasta vuonna 2006. Helsingin kaupunki.

Balfour, Danny L. & Neff, Donna M. (1993) Predicting and managing turnover in human services agencies: A case study of an organization in crisis. *Public Personnel Management*, 22(3), 473-486.

Barth, Michael C. (2003) Social work labor market: A first look. *Social Work*, 48(1), 9-19.

Batty, David (2003) Dying in vain. The Victoria Climbié inquiry reports next week, with the aim of preventing abuse. Can it succeed where the 70 last reports have failed? *The Guardian* 23.1.2003, <http://www.guardian.co.uk/society/2003/jan/23/climbie.childprotection>, haettu 25.9.2007.

Bernotavicz, Freda (2000) Retention of child welfare caseworkers: a report. Augusta, ME: University of Southern Maine, Edmund S. Muskie School of Public Service, Institute for Public Sector Innovation.

Boaz, Annette & Pawson, Ray (2005) The Perilous Road from Evidence to Policy: Five Journeys Compared. *Journal of Social Policy* 34 (2), 195-213.

Cahalane, Helen & Sites, Edward (2004) Is it hot or cold? The climate of child welfare employee retention. Unpublished manuscript, University of Pittsburgh.

Cicero-Reese, Bessie & Black, Phyllis (1998) Research Suggests Why Child Welfare Workers Stay on the Job. *Partnerships for Child Welfare*, 5(5), 8-9.

Clark, Sherrill (2005) The Turnover Report for California's county Public Child Welfare Agencies 2002-2003. California Social Work Education Center, University of California, Berkeley.

College Cost Reduction Act (2007) House of Representatives 2007:2669.

Colton, Matthew & Roberts, Susan (2007) Factors that contribute to high turnover among residential child care staff. *Child and Family Social Work* 12 (2), 133-142.

Conrad, David & Kellar-Guenther, Yvonne (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect* 30 (10), 1071-1080.

Cooper-Hakim, Amy & Viswesvaran, Chockalingam (2005) The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin* 131 (2), 241-259.

Costin, Lela B; Karger, Howard & Stoesz, David (1996) *The politics of Child Abuse and Neglect in America*. New York, NY: Oxford Press.

Couper, Mick P. (2000) Web surveys: a review of issues and approaches. *Public Opinion Quarterly*, 64(4), 464-494.

Cramer, Duncan (2004) *Advanced Quantitative Data Analysis*. Open University Press. Glasgow.

Cyphers, Gary, Draais, Alicia & Lengyel, Tom (2001) *The Child Welfare Workforce Challenge. Results from a Preliminary Study*. Presented 10.5.2001 at Finding Better Ways, Dallas, Texas.

Dallner, Margareta; Elo, Anna-Liisa; Gamberale, Francisco; Hottinen, Vesa; Knardahl. Stein; Lindström, Kari; Skogstad, Anders; Örhede, Elsa (2000). Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nordiska ministerrådet. Kobenhavn: Arbetslivsinstitutet. Nord..

DePanfilis, Diane (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction: Implications for retention of workers. *Child Abuse & Neglect* 30 (10), 1067-1069.

Dickinson, Nancy S. & Perry, Robin (2002) Do MSW graduates stay in public child welfare? Factors influencing the burnout and retention rates of specially educated child welfare workers. *Journal of Health and Social Policy* 15 (3-4), 89-103.

Dillman, Don D. (2000). *Mail and Internet surveys: The tailored design method*, 2nd Ed. NY: Wiley.

Drake, Brett & Yadama, Gautam N. (1996) A structural equation model of burnout and job exit among child protective services workers. *Social Work Research* 20 (3), 179-187.

Eborall, Christine & Garmeson, Kay (2001) Desk research on recruitment and retention in social care and social work. Prepared for COI communications for the development of health. Business and Market Research. London.

Ellett, Alberta J. (2001) Organizational culture and intent to remain employed in child welfare: A two-state study. Dallas, Texas: Council on Social Work Education Annual Program Meeting.

Ellett, Alberta J, Ellett, Chad D. & Rugutt, John K. (2003) A study of personal and organizational factors contributing to employee retention and turnover in child welfare in Georgia: Final project report: Executive summary. School of Social Work, University of Georgia.

Ellett, Alberta. J. & Steib, Sue D. (2005) Child welfare and the courts: A statewide study with implications for professional development, practice and change. *Research on Social Work Practice*, 15 (5), 339-352.

Ellett, Alberta J. & Leighninger, Leslie (2006) What Happened? An Historical Analysis of the De-professionalization of Child Welfare with Implications for Policy and Practice. *Journal of Public Child Welfare* 1 (1) 3-34.

Foddy, William (1995) Constructing questions for interviews and questionnaires. Cambridge: University Press..

Forma, Pauli (2004) Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa: Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 209-232.

GAO (2003) HHS could play a greater role in helping child welfare agencies recruit and retain staff. Report to Congressional Requesters. United States General Accounting Office, March 2003. Washington D.C.

Giacalone, Robert; Knouse, Stephen & Montagliani, Amy (1997) Motivation for and Prevention of Honest Responding in Exit Interviews and Surveys. *The Journal of Psychology* 131 (4), 438-448.

Glisson, Charles & Durick, Mark (1988) Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, (1),61-81.

Glisson, Charles & Hemmelgarn, Anthony (1998) The effects of organizational climate and interorganizational coordination on the quality and outcomes of children's service systems. *Child Abuse and Neglect*, 22(5), 401-421.

Glisson, Charles; Dukes, Denzel; Green, Philip (2006) The Effects of the ARC Organizational Intervention on Caseworker Turnover, Climate, and Culture in Children's Service Systems. *Child Abuse & Neglect*, 30, (8), 855-880.

Graef, Michelle I. & Hill, Erick L. (2000) Costing child protective services staff turnover. *Child Welfare*, 79 (5), 517-533.

Griffeth, Rodger W; Hom, Peter W; Gaertner, Stefan (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management* 2000, 26, (3), 463-488.

Hackett, Rick D; Lapierre, Laurent M & Hausdorf, Peter A. (2001) Understanding the Links between Work Commitment Constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 392-413.

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen –tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Tampere.

Halaby, Charles N. (1986) Worker attachment and workplace authority. *American Sociological Review*, 51, October, 634-649.

Hallberg, Pekka (2000) Suomen perustuslaki ja oikeuskehitys. Puhe Kouvolassa 25.5.2000. Noudettu 29.10.2008 osoitteesta <http://www.kho.fi/21913.htm>

Hansen, Fay (2002) Truth and Myths about Work/Life Balance. *Workforce* Dec 2002, 34-39.

Harman, Wendy S; Lee, Thomas W; Mitchell, Terence R; Felps, William & Owens, Bradley P. (2007) The Psychology of Voluntary Employee Turnover. *Current Directions in Psychological Science* 16 (1), 51-54.

Harris, John (2005) Modernisoidut sosiaalipalvelut Isossa-Britanniassa. *Sosiaalityö liikeyrityksessä nimeltä McKunta*. *Janus* 13 (2), 154-171.

Harris, Mark N, Tang, Kam-ki & Tseng, Yi-Ping (2002) Optimal Employee Turnover Rate: Theory and Evidence. Melbourne Institute Working Paper Series 2002:19. Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, The University of Melbourne.

Harvey, Cheryl & Stalker, Carol A. (2007) Understanding and preventing burnout and employee turnover. Teoksessa: Cameron, Gary; Coady, Nick; & Adams, Gerald (Eds.) *Towards positive systems of child and family welfare: Current issues and future directions*. Waterloo ON: Wilfrid Laurier University Press, 273-320.

Haverila, Tiina (2007) Lahden sosiaaliasiamiehen selvitys kaupunginhallitukselle toimintavuodelta 2006. Lahden kaupunki, sosiaaliasiamies Tiina Haverila, tammikuu 2007.

Heikkilä, Matti; Kaakinen, Juha & Korpelainen Nina (2003) Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Heino, Tarja; Kuoppala, Tuula; Säkkinen, Salla (2005) Lastensuojelun avohuollon tilaston haasteet; kuntakyselyn yhteenveto. Työpapereita 5/2005. Helsinki: Stakes.

Heino, Tarja (2000) Lasten psykososiaaliset palvelut ja lastensuojelu. Teoksessa Uusitalo, Hannu & Parpo, Antti & Hakkarainen, Anni (toim.) *Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus*. Raportteja 250. Jyväskylä: Stakes, 55-74.

Helsingin Sanomat 17.12.2008, "Pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä vaarantaa lastensuojelulain uudistuksen".
<http://www.hs.fi/kaupunki/artikkeli/Pula+p%C3%A4tevist%C3%A4+sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4+vaarantaalastensuojelulain+uudistuksen/HS20071228SI1KA01d69>, haettu 9.9.2008.

Helsingin Sanomat 17.3.2008, "Syrjäytyvät nuoret pitää etsiä". Pääkirjoitus, 2.

Helsingin Sanomat 7.7.2008, "Lastensuojelu ehtii reagoida vain vakavimpiin tapauksiin".
<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Lastensuojelu+ehtii+reagoida+vain+vakavimpiin+tapauksiin/1135237701094>, haettu 9.9.2008.

Helsingin Sanomat 10.7.2008, "Lastensuojelusta ei saa tinkiä". Pääkirjoitus, 2.

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959) The motivation to work. New York: John Wiley.

Honkasalo, Marja-Liisa (1988) Oireiden ongelma – sosiaalilääketieteellinen tutkimus oireista, niiden esiintymisestä ja merkityksistä kahta tutkimusmenetelmää käyttäen. Kansanterveystieteen julkaisuja M 101, 213 sivua ja liitteet. (Väitöskirja).

Hotti, Anne (2008) Työvoimavaje 5 prosenttia. Kuntatyönantaja 4, 6-8.

Hui, Chun H. (1988) Impacts of objective and subjective labour market conditions on employee turnover. Journal of Occupational Psychology 61(3), 211-219.

Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37.

Hänninen, Anu (2008) Lapsinäkökulma ja lapsen oikeudet sosiaaliasiamiesten raporteissa. Lapsiasiavaltuutetun toimiston selvityksiä 2:2008. Jyväskylä.

Iwaniec, Dorota; Donaldson, Theresa & Allweis, Martin (2004) The plight of neglected children – social work and judicial decision-making, and management of neglect cases. Child and Family Law Quarterly 16 (4), 423-436.

Jayaratne, Srinika & Chess, Wayne A. (1991) Job satisfaction and burnout: Is there a difference? Journal of Applied Social Sciences 15, (2), 245-262.

Jayaratne, Srinika; Chess, Wayne.A. & Kunkel, Dale A. (1986) Burnout: Its impact on child welfare workers and their spouses. Social Work 31(1), 53-59.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.

Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (2006) Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki: Stakes.

Jääskinen, Niilo (2006) Oikeudet ja osallisuus kunnallisen sosiaalipolitiikan suuntaajina. Sosiaaliturva 16/2006, 16-17.

Karger, Howard J. (1989) The common and conflicting goals of labor and social work. *Administration in Social Work*, 13(1), 1-17.

Kananoja, Aulikki & Turunen, Merja-Maaria (1996) Tähän suuntaan lastensuojelu! Stakes. Aiheita 4/1996. Helsinki: Stakes.

Karjalainen, Pekka & Sarvimäki, Pirjo, toim. (2005) Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 –toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:13. Helsinki.

Karjaluoto, Heikki (2007) SPSS-opas markkinatutkijoille. Working paper 344/2007. University of Jyväskylä, School of Business and Economics.

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.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Hoikkala, Susanna & Salonen, Jari (2007) Tutkintorakenneuudistus sosiaalityön koulutuksessa. Sosiaalityön valtakunnallinen hanke 2003-2006. SOSNET julkaisuja 1. Rovaniemi.

Kemppainen, Tarja (2006) Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti 2006. Toim. Matti Vuorensyrjä, Merja Borgman, Tarja Kemppainen, Mikko Mäntysaari, Anneli Pohjola. Sosiaalityön julkaisusarja 4, Jyväskylän yliopisto. Tampereen Yliopistopaino, 230-281.

Kiander, Jaakko (2008) Ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuus 2000-luvulla. Luento Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian liittovaltuustossa 29.11.2008, Helsinki.

Kinnunen, Merja (2001) Luokiteltu sukupuoli. Jyväskylä: Vastapaino.

Kivioja, Kirsi (2004) Työn ominaisuuksien vaikutus työuupumukseen alle ja yli 45-vuotiaalla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla, 87-109. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Kiyak, H. Asumen & Namazi, Kevan H. (1997) Job commitment and turnover among women working in facilities serving older persons. *Research on Aging* 19 (2), 223-48.

Koeske, Gary F. & Kirk, Stuart A. (1995) The effect of characteristics of human service workers on subsequent morale and turnover. *Administration in Social Work* 19 (1), 15-31.

Korpinen, Johanna (2008) Istuntoja institutionaalisen katseen alla. Lastensuojelun suulliset käsittelyt hallinto-oikeudessa. Väitöskirja, Tampereen yliopisto, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos.

Kovanen, Pirkko (1995) Miksi sosiaalityöntekijä lopettaa? Tutkimus sosiaalityöntekijöiden poislähtöön vaikuttaneista tekijöistä Helsingissä. Pro gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto.

- Krueger, Mark (1996) Job satisfaction for child and youth care workers. 3rd Ed. Washington, DC: Child Welfare League of America Press.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2008) Kunnallisen työmarkkinalaitoksen selvitys työvoimatilanteesta. Haettu 11.9.2008 osoitteesta <http://www.kuntatyonantajat.fi>
- Landsman, Miriam J. (2001) Commitment in public child welfare. *Social Service Review* 75 (3), 387-419.
- Lankinen, Niko (2004) Ainainen kiire raunioittaa sosiaalityöntekijää. *Dialogi* 7, 40-43.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Lastensuojelulaki 683/1983.
- Lastensuojelulaki 417/2007.
- Lawler, Edward J. (2001) An affect theory of social exchange. *American Journal of Sociology* 107 (2), 321-353.
- Lee, Raymond & Wilbur, Elizabeth (1985) Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations* 38 (8), 781-791.
- Lee, Thomas W; Mitchell, Terence R; Holtom, Brooks C; McDaniel, Linda S. & Hill, John W. (1999) The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension. *Academy of Management Journal* 42 (4), 450-462.
- Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (2000) Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän tutkimuksen näkökulma hyvinvointivaltion tulevaisuuteen. *Futura* 1/2007, 60-67.
- Leslie, Donald R; Holzhalb, Carol M. & Holland, Thomas P. (1998) Measuring staff empowerment: Development of a worker empowerment scale. *Research on Social Work Practice* 8 (2), 212-222.
- Levin, Amy (2003) Profession at risk: Why are so many workers leaving the field on child welfare? Exploring the relationship between diversity, inclusion, social support, stress, job satisfaction and intention to leave among public child welfare workers. University of California at Berkeley.
- Lymbery, Mark, Charles, Marian, Christopherson, Jim & Eadie, Tina (2000) The Control of British Social Work Education: European comparisons. *European Journal of Social work* 3 (3) 269-282.
- Maertz, Carl P. & Griffeth, Rodger W. (2004) Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research. *Journal of Management* 30 (5), 667-683.

Mahkonen, Sami (2007) Lastensuojelu ja laki. Helsinki: Edita.

Maslach, Christina & Florian, Victor (1988) Burnout, job setting and self-evaluation among rehabilitation counsellors. *Rehabilitation Psychology* 33 (2), 85-93.

Maslach, Christina & Jackson, Susan E. (1984) Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers. *Journal of Health and Human Resource Administration* 7 (2), 189-212.

McLean, John & Andrew, Toby (2000) Commitment, satisfaction, stress and control among social service managers and social workers in the UK. *Administration in Social Work*, 23 (3/4), 93-117.

McSmith, Andy (2002) Scandal of Britain's neglected children. *The Independent* 13.10.2002, 2.

Mitchell, Terence R; Holtom, Brooks C; Lee, Thomas W., Sablinski, Chris J. & Erez, Miriam (2001) Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal* 44 (6), 1102-1121.

Mor Barak, Michalle E., Nissly, Jan A. & Levin, Amy (2001) Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: what can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review* 75 (3), 625-661.

Mor Barak, Michalle E., Levin, Amy, Nissly, Jan A. & Lane, Christianne J. (2006) Why Do They Leave? Modeling Turnover Intentions from Child Welfare Workers' Perceptions of Their Organizational Climate. *Children and Youth Services Review* 28 (5), 548-577.

Mueller, Charles W; Boyer, Marcia; Price, James & Iverson, Roderick (1994) Employee Attachment and Noncoercive Conditions of Work. *Work and Occupations*. 21 (2), 179-212.

Mutka, Ulla (1986) Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia nro 42. Jyväskylä.

NCCD (2006) National Council on Crime and Delinquency. Relationship between Staff Turnover, Child Welfare System Functioning and Recurrent Child Abuse. Houston TX: Cornerstones for Kids.

National Social Work Qualifications Board (2002) Annual Report. Dublin.

Ng, Thomas W. H. & Feldman, Daniel C. (2007) Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior* 70 (2007), 336-351.

Niemelä, Pauli & Hämäläinen, Juha (2001). Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä. Kolmen interventiomallin kokeilu ja arviointi. Kuopion yliopiston selvityksiä E. *Yhteiskuntatieteet* 25.

Nissly, Jan (2004) Prospective and retrospective examinations of factors related to intention to leave and turnover among public child welfare workers. Dissertation, University of California.

- Nissly, Jan; Mor Barak, Michalle E; Levin, Amy (2004) Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work* 29 (1), 79-100.
- Nunno, Michael (2006) Commentary on The effects of ARC organisation intervention on caseworker turnover, climate, and culture in childrens' services system. *Child Abuse & Neglect* 30 (8) 845-854.
- Opetusministeriö (2007) Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43. Helsinki: Yliopistopaino.
- Peterson, Shari L. (2004). Toward a Theoretical Model of Employee Turnover: A Human Resource Development Perspective. *Human Resource Development Review* 3 (3), 209-227.
- Perry, Robin; Limb, Gordon & Clark, Sherrill. (1999) A report on the 1998 public child welfare workforce in California across training academy regions. Berkeley, CA: California Social Work Education Center.
- Pines, Ayala & Maslach, Christina (1978) Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Hospital Community Psychiatry* 29 (4), 233-237.
- Poulin, John E. (1994) Job task and organizational predictors of social worker job satisfaction change: A panel study. *Administration in Social Work* 18 (1), 21-38.
- Psycon (2003) Sosiaalitoimistojen organisaation toimivuustutkimus 2003. Julkaisematon raportti.
- Rajavaara, Marketta (2007) Vaikuttavuusyhteiskunta. Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 84. Kelan tutkimusosasto. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Raunio, Kyösti (2002) Managerismi – haaste sosiaalityön autonomiselle asiantuntijuudelle. *Yhteiskuntapolitiikka* 67 (6), 600-603.
- Rautiainen, Leena (2003). Mistä sosiaalityölle tekijät? Selvitys sosiaalityön tilasta pääkaupunkiseudulla. Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, pääkaupunkiseudun yksikkö. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. (Myös verkkojulkaisuna osoitteessa <http://eso.f/julkaisut/index.html>)
- Reagh, Rhonda (1994). Public child welfare professionals: Those who stay. *Journal of Sociology and Social Welfare* 32 (3), 69-78.
- Reips, Ulf Dietrich (2002). Context effects in Web-surveys. Teoksessa: Bernad Batinic, Ulf-Dieter Reips, Michael Bosnjak. & Andreas Werner (Eds.) *Online social sciences*. Seattle: Hogrefe & Huber, 95-104.
- Report from the child welfare workforce survey (2001). American Public Human Services Association. State and county data and findings.
- Robson, Colin (2001) Real world research. A source for social scientists and practitioner-researchers, second edition. Malden: Blackwell Publishing.

Roos, Jeja-Pekka (2001) Mitä oikein opimme K & T:n tapauksesta. Yhteiskuntapolitiikka 66 (5), 471-478.

Rycraft, Joan R. (1994). The party isn't over: The agency role in the retention of public child welfare caseworkers. Social Work 39 (1), 75-80.

Safeguarding Children (2005) The Second joint Chief Inspectors Report on Arrangements to Safeguarding the Children. Commission for Social Care Inspection, July 2005, Newcastle.

Samantrai, Krishna (1992). Factors in the decision to leave: Retaining social workers with MSWs in public child welfare. Social Work 37 (5), 454-458.

Sapsford, Roger (1999) Survey research. Sage Publications, Redwood Books: Wiltshire.

Savicki, Victor & Cooley, Eric (1994) Burnout in Child Protective Workers. A Longitudinal Study. Journal of Organizational Behavior 15 (7), 655-666.

Selwyn, Neil & Robson, Kate (1998) Using e-mail as a research tool, Social Research Update. <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU21.html>. Haettu 2.12.2002.

Sinervo, Timo (1993) Työn raskaan viihtyjät. Sosiaalialan työntekijät ja työn organisointi. Raportteja 111. Helsinki: Stakes.

Sinko, Päivi (2002) Lastensuojeluratkaisut ja juridiikka. Yhteiskuntapolitiikka 67 (1), 67-72.

Sinko, Päivi (2004) Laki ja lastensuojelu. Juridisoituvat käytännöt sosiaalityön arjessa ja asiantuntijuuden määrittelyssä. Licensiaatintutkimus. Lapsi- ja nuorisososiaalityön erikoisala. Helsingin yliopisto.

Smith, Brenda D. (2005). Job Retention in Child Welfare. Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. Children and Youth Services Review 27 (2005), 153-169.

Lausunto Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 – toimenpideohjelmasta (2005). Sosiaaliasiamiehet ry. 19.6.2005. <http://sosiaaliasiamiehet.blogspot.com/2008/01/lausunto-stmlle-2005.html>, Haettu 8.6.2008.

Solomon, David J. (2001) Conducting web-based surveys. Practical Assessment, Research & Evaluation, 7(19). <http://ericae.net/pare/getvn.asp?v=7&n=19>. Haettu 2.12.2002.

Sosiaalihuoltolaki 710/1982.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointityöryhmän mietintö (2001) Komiteamietintö 2001:7. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Stalker, Carol; Mandell, Deena, Frensch, Karen, Harvey, Cheryl; Wright, Margriet (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: How do they do it? Child & Family Social Work 12 (2), 182-191.

- Stanton, Jeffrey M. (1998) An Empirical Assessment of Data Collection using the Internet. *Personnel psychology* 51 (3), 709–725.
- Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti (2003) Sosiaali- ja terveysministeriön Työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Svallfors, Stefan & Halvorsen, Knut & Andersen, Jorgen Goul (2001) Work orientations in Scandinavia. Employment commitment and organizational commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica* 44 (2), 139-156.
- Tai, Teresa W.C; Bame, Sherry I. & Robinson, Chester D. (1998) Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Social Science Medicine* 47 (12), 1905-1924.
- Tham, Pia (2004) Challenges in organising social work in child welfare. A study of the working conditions of social workers. Stockholm University.
- Tham, Pia (2007) Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work* 37 (7) 1225-1246.
- Tilastokeskus (2008) Palkat ja työvoimakustannukset.
http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori. Haettu 4.11.2008.
- Todd, Christine M. & Deery-Schmitt, Deanna M. (1996) Factors affecting turnover among family child care providers: A longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly*, 11 (3), 351-376.
- Tolonen, Mervi (2007) Vastavalmistuneiden urapolut 2007. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Helsinki.
- Työolobarometri (2004). Lokakuu 2004. Helsinki: Työministeriö.
- Työvoima 2025 (2007) Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus 2007:324. Helsinki: Työministeriö.
- Vandervort, Frank E; Pott-Gonzalez, Robbin; Faller, Kathleen Coulborn (2008) Legal ethics and high child welfare worker turnover: An unexplored connection. *Children and Youth Services Review* 30 (5) 546-563.
- Vataja, Katja & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Helsinki: Stakes.
- Vataja, Katja; Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas (2007) Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (4), 357-370.
- Viialainen, Riitta (2004) Paineiden puristuksessa. *Dialogi* 7, 2.
- Viinamäki, Tanja (1997) Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja. E yhteiskuntatieteet 50. Kuopio.

Vinokur-Kaplan, Diane (1991) Job satisfaction among social workers in public and voluntary child welfare agencies. *Child Welfare* 70(1), 81-91.

Vinokur-Kaplan, Diane; Jayaratne, Srinika & Chess, Wayne A. (1994) Job satisfaction and retention of social workers in public agencies, non-profit agencies and private practice: The impact of workplace conditions and motivators. *Administration in Social Work* 18 (3), 93-121.

Vuorensyrjä, Matti; Borgman, Merja; Kemppainen, Tarja; Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2006) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti 2006. Sosiaalityön julkaisusarja 4, Jyväskylän yliopisto. Tampereen Yliopistopaino.

Vuorikoski, Marjo (1999) Sosiaalityön professionaalistuminen ja koulutus. Aikuiskoulutuksen alaan kuuluva väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Walker, Steven (2001) Tracing the Contours of Postmodern Social Work. *British Journal of Social Work* 31 (1), 29-39.

Weaver, Dale & Chang, Janet (2004) The retention of California's public child welfare workers. University of California, Berkeley.

Weaver, Dale; Chang, Janet; Gil de Gibaja, Mona (2006) The retention of public child welfare workers. University of California at Berkeley, California Social Work Education Center.

Westbrook, Tonya M; Ellis, Jackie & Ellett, Alberta J. (2006) Improving retention among public child welfare workers: What can we learn from the insights and experiences of committed survivors? *Administration in Social Work*, 30 (4), 37-62.

Winefield, Helen & Barlow, Jillian (1995) Client and worker satisfaction in a child protection agency. *Child Abuse and Neglect* 19 (8), 897-905.

YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (LOS), SopS 59-60/1991.

Zlotnik, Joan Levy; DePanfilis, Diane; Daining, Clara; McDermott Lane, Melissa (2005) Factors Influencing Retention of Child Welfare Staff: A Systematic Review of Research. A report from the Institute for the Advancement of Social Work Research.

Zunz, Sharyn J. (1998) Resiliency and burnout: Protective factors for human service managers. *Administration in Social Work* 22(3), 39-54.

Työssä pysyminen / työn vaihtaminen

Henkilö- ja työsuhdetiedot

1) Paikkakunta

☐ Helsinki

☐ Jyväskylä

☐ Kuopio

☐ Oulu

2) Vastaajan sukupuoli

☐ nainen ☐ mies

3) Ikä (v)

Text

4) Työpaikka

☐ avohuolto

☐ sijaishuolto

☐ laitos

5) Omia lapsia

☐ kyllä ☐ ei

6) Ammattinimike

☐ sosiaalityöntekijä ☐ johtava/vastaava sosiaalityöntekijä ☐ muu nimike

7) Ammatillinen koulutus

☐ opistotutkinto

☐ amk-
tutkinto

☐ amk-
jatkotutkinto

☐ ylempi
korkeakoulututkinto

☐ yliopistollinen
jatkotutkinto

☐ sosiaalityön erikoistumiskoulutus
(amm.lis.)

8) Kelpoisuuslain mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys

☐ kyllä ☐ ei

9) Osallistuminen työnantajan tai muun järjestämään ammatilliseen lisä- tai täydennyskoulutukseen viimeksi kuluneen vuoden aikana

- ☐ ei lainkaan
- ☐ 1-6 päivän mittainen koulutus
- ☐ 1-2 viikon mittainen koulutus
- ☐ 3-4 viikon mittainen koulutus
- ☐ 1-6 kk mittainen koulutus
- ☐ 7-12 kk mittainen koulutus
- ☐ 1-3 vuoden mittainen koulutus

10) Työnohjaukseni on järjestetty

- ☐ kyllä ☐ ei

11) Osallistun työnohjaukseen

- ☐ kyllä ☐ ei

12) Työssäolovuosia kaikki työsuhteet mukaan lukien

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ 16-20 vuotta
- ☐ 21-25 vuotta
- ☐ yli 25 vuotta

13) Työkokemus sosiaalialan tehtävissä (vuosia)

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ 16-20 vuotta
- ☐ 21-25 vuotta
- ☐ yli 25 vuotta

14) Työkokemus lastensuojelutyössä (vuosia)

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ 16-20 vuotta
- ☐ 21-25 vuotta
- ☐ yli 25 vuotta

15) Työssäoloaika nykyisessä tehtävässä (vuosia)

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ 16-20 vuotta
- ☐ 21-25 vuotta
- ☐ yli 25 vuotta

16) Työsuhteen laatu

- ☐ määräaikainen
- ☐ toistaiseksi jatkuva

17) Työaikamuoto

- ☐ päivä/toimistotyö
- ☐ 2-vuorotyö
- ☐ 3-vuorotyö
- ☐ ei määrättyä työaikaa

18) Kuukausitulot (säännöllinen bruttopalkka 50 euron tarkkuudella)

Text

19) Asiakastyön osuus työajasta (tapaamiset, yhteydenpito, dokumentointi jne.)

- ☐ 0-20 prosenttia
- ☐ 20-40 prosenttia
- ☐ 40-60 prosenttia
- ☐ 60-80 prosenttia
- ☐ yli 80 prosenttia

20) Vastikkeettomien (ilman raha- tai aikakorvausta) tehtyjen ylitöiden yleisyys viimeksi kuluneen vuoden aikana

- ☐ ei lainkaan
- ☐ muutaman kerran
- ☐ noin kerran kuukaudessa
- ☐ 2-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ joka viikko

21) Onko työyhteisössäsi odotettavissa merkittävä organisaatiomuutos lähimmän vuoden kuluessa?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

22) Onko työyhteisössäsi tapahtunut merkittävä organisaatiomuutos viimeksi kuluneiden kahden vuoden kuluessa?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

23) Jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, miten organisaatiomuutos vaikutti työehtoihisi tai työoloihisi?

- ☐ ei vaikuttanut lainkaan
- ☐ vaikutti hyvin myönteisesti
- ☐ vaikutti myönteisesti
- ☐ vaikutti jonkin verran haitallisesti
- ☐ vaikutti haitallisesti
- ☐ vaikutti hyvin haitallisesti

Työn vaatimukset

24) Kuinka usein työssäsi esiintyy seuraavia tilanteita?

	hyvin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein
koen miellyttäviä haasteita	☐	☐	☐	☐	☐
tunnen työni olevan merkityksellistä	☐	☐	☐	☐	☐
työ vaatii, että hankin uusia tietoja	☐	☐	☐	☐	☐
tietoni ja valmiuteni ovat hyödyksi työssäni	☐	☐	☐	☐	☐
työ vaatii nopeita päätöksiä	☐	☐	☐	☐	☐
työtehtävät ovat liian vaikeita minulle	☐	☐	☐	☐	☐
tehtävistä suoriutuminen vaatisi lisää koulutusta	☐	☐	☐	☐	☐
tehtävistä suoriutuminen edellyttäisi enemmän työkokemusta	☐	☐	☐	☐	☐
joudun muuttamaan aikatauluani työntekijäpuolan vuoksi	☐	☐	☐	☐	☐
joudun muuttamaan aikatauluani kiireellisten asiakastilanteiden vuoksi	☐	☐	☐	☐	☐
työ kasautuu vaihtelevan työmäärän vuoksi	☐	☐	☐	☐	☐
minulla on liikaa työtä	☐	☐	☐	☐	☐
joudun väkivallan tai uhkailun kohteeksi	☐	☐	☐	☐	☐

Työn asettamat odotukset

25) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
tiedän, mitä työpanokseltani odotetaan	☐	☐	☐	☐	☐
minun on mahdollista saavuttaa työni asettamat tavoitteet	☐	☐	☐	☐	☐
minun on tehtävä työt tavalla, jota en itse pidä parhaimpana	☐	☐	☐	☐	☐
en saa tehtävien edellyttämiä voimavaroja työhöni	☐	☐	☐	☐	☐
minuun asetetaan ristiriitaisia odotuksia työssäni	☐	☐	☐	☐	☐
joudun toimimaan omien arvojeni vastaisesti	☐	☐	☐	☐	☐
asiakkaiden ja hallinnon eriävät odotukset asettavat minut ristiriitatilanteeseen	☐	☐	☐	☐	☐
arvioni asiakastilanteesta poikkeaa esimieheni arviosta	☐	☐	☐	☐	☐

Työn hallittavuus

26) Kerro, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
voin valita työmenetelmäni	☐	☐	☐	☐	☐
voin vaikuttaa työni määrään	☐	☐	☐	☐	☐
voin vaikuttaa siihen, keiden kanssa työskentelen	☐	☐	☐	☐	☐
voin itse määrätä asiakastapaamistani ajankohdan	☐	☐	☐	☐	☐
voin vaikuttaa työtäni koskeviin merkittäviin päätöksiin	☐	☐	☐	☐	☐
työtehtäväni ovat selkeästi määriteltäviä	☐	☐	☐	☐	☐
työlläni on selkeät tavoitteet	☐	☐	☐	☐	☐

Työn ennustettavuus

27) Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
voin ennustaa työmääräni kuukauden päähän	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikalla huhutaan usein tulevista muutoksista	☐	☐	☐	☐	☐
saan usein uusia työtehtäviä	☐	☐	☐	☐	☐
saan usein uusia työtovereita	☐	☐	☐	☐	☐
työskentelen eri työpaikoilla	☐	☐	☐	☐	☐

Osaaminen, työtaidot

28) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
olen tyytyväinen työni laatuun	☐	☐	☐	☐	☐
olen tyytyväinen tekemäni työn määrään	☐	☐	☐	☐	☐
kykenen ratkaisemaan työni vaatimia ongelmia	☐	☐	☐	☐	☐
kykenen ylläpitämään hyviä suhteita työtovereihini	☐	☐	☐	☐	☐
kykenen ylläpitämään hyviä suhteita asiakkaisiini	☐	☐	☐	☐	☐
saan hallinnolta palautetta työni laadusta	☐	☐	☐	☐	☐
saan työtovereiltani palautetta työni laadusta	☐	☐	☐	☐	☐
voin itse päättää, kuinka hyvin teen työni	☐	☐	☐	☐	☐
ammattilliset tietoni riittävät hyvälaatuiseen työsuoritukseen	☐	☐	☐	☐	☐
saan haluamaani jatko- ja täydennyskoulutusta	☐	☐	☐	☐	☐

Työn vuorovaikutussuhteet

29) Kerro mielipiteesi seuraavista väittämistä.

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
tarvitessani saan apua ja tukea työtovereiltani	☐	☐	☐	☐	☐
tarvitessani saan apua ja tukea lähiesimieheltäni	☐	☐	☐	☐	☐
työtoverini kuuntelevat, jos haluan kertoa työhön liittyvistä pulmista	☐	☐	☐	☐	☐
lähiesimieheni kuuntelee, jos haluan kertoa työhön liittyvistä pulmista	☐	☐	☐	☐	☐
ystäväni kuuntelevat, jos haluan kertoa työhön liittyvistä pulmista	☐	☐	☐	☐	☐
puolisoni tai läheisin ystäväni on halukas keskustelemaan työhöni liittyvistä pulmista	☐	☐	☐	☐	☐
saan lähiesimieheltäni tunnustusta työsuorituksistani	☐	☐	☐	☐	☐
työtovereiden keskinäiset ristiriidat ovat häiritseviä	☐	☐	☐	☐	☐
saan tukea perheeltäni ja ystäviltäni, jos minulla on työhön liittyviä ongelmia	☐	☐	☐	☐	☐
oman työyhteisöni sisäinen toiminta on sujuvaa	☐	☐	☐	☐	☐
organisaationi ammattiryhmien keskinäinen yhteistyö sujuu	☐	☐	☐	☐	☐
yhteistyö organisaationi ulkopuolisten tahojen kanssa sujuu	☐	☐	☐	☐	☐

Lähijohtaminen

30) Kerro mielipiteesi seuraavista väittämistä.

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
lähiesimieheni kannustaa osallistumaan päätöksentekoon	☐	☐	☐	☐	☐
lähiesimieheni kannustaa ilmaisemaan eriäviä mielipiteitä	☐	☐	☐	☐	☐
lähiesimieheni tukee minua kehittämään valmiuksiani	☐	☐	☐	☐	☐
lähiesimieheni ottaa ongelmat viipymättä käsiteltäväkseen	☐	☐	☐	☐	☐
luotan lähiesimieheeni	☐	☐	☐	☐	☐
lähiesimieheni jakaa työtehtävät tasapuolisesti	☐	☐	☐	☐	☐
lähiesimieheni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti	☐	☐	☐	☐	☐
suhde lähiesimieheen aiheuttaa minulle stressiä	☐	☐	☐	☐	☐

Organisaatiokulttuuri

31) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
työpaikkani ilmapiiri on kilpailuhenkinen	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja tukeva	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikallani on epäluuloinen ilmapiiri	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikkani ilmapiiri on rento ja viihtyisä	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikallani vallitsee jäykkä ja sääntöjä korostava ilmapiiri	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikallani tehdään aktiivisesti työtä koskevia aloitteita	☐	☐	☐	☐	☐
työntekijöitä kannustetaan kehittämään työtään	☐	☐	☐	☐	☐
työmenetelmistä keskustellaan aktiivisesti työpaikallani	☐	☐	☐	☐	☐
tiedonkulku työpaikallani on toimivaa	☐	☐	☐	☐	☐
miehiä ja naisia kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani	☐	☐	☐	☐	☐
eri ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani	☐	☐	☐	☐	☐
hyvästä työsuorituksesta palkitaan (palkanlisä, tunnustus)	☐	☐	☐	☐	☐
työntekijöistä huolehditaan hyvin työpaikallani	☐	☐	☐	☐	☐
johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista	☐	☐	☐	☐	☐

Työ ja yksityiselämä

32) Kerro mielipiteesi seuraavista väittämistä.

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
työelämän vaatimukset haittaavat perhe- ja yksityiselämääni	☐	☐	☐	☐	☐
yksityis- ja perhe-elämän vaatimukset haittaavat työtäni	☐	☐	☐	☐	☐
useimmat tavoitteistani liittyvät työhön	☐	☐	☐	☐	☐
työ on keskeinen asia elämässäni	☐	☐	☐	☐	☐

Työnteon motiivit

33) Kuinka tärkeitä seuraavat seikat olisivat, jos kuvittelisit olevasi ihannetyössä?

	erittäin tärkeä	tärkeä	jossain määrin tärkeä	vain vähän tärkeä	ei lainkaan tärkeä
työ auttaa minua kehittämään persoonallisuuttani	☐	☐	☐	☐	☐
saan työstäni hyvää palkkaa ja arvostusta	☐	☐	☐	☐	☐
työ on rauhallista ja hyvin järjestettyä	☐	☐	☐	☐	☐
saan työstä tunteen, että teen jotain tärkeää	☐	☐	☐	☐	☐
työpaikka on turvattu ja tuo säännölliset tulot	☐	☐	☐	☐	☐
fyysinen työympäristö on terveellinen	☐	☐	☐	☐	☐
saan käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssäni	☐	☐	☐	☐	☐

Työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus

34) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä
koen olevani minulle sopivalla ammattialalla	☐	☐	☐	☐	☐
jos pitäisi valita, valitsisin saman ammattialan uudelleen	☐	☐	☐	☐	☐
olen tyytyväinen työtovereihini	☐	☐	☐	☐	☐
olen tyytyväinen työni johtamisen	☐	☐	☐	☐	☐
olen tyytyväinen fyysisiin työoloihini	☐	☐	☐	☐	☐
olen tyytyväinen työorganisaationi johtamiseen	☐	☐	☐	☐	☐
olen tyytyväinen palkkaani	☐	☐	☐	☐	☐
ottaisin helpomman työn, vaikka saisin siitä vähemmän palkkaa	☐	☐	☐	☐	☐
halu auttaa lapsia on ensisijainen syy pysyä alalla	☐	☐	☐	☐	☐
harkitsisin vakavasti työpaikan vaihtoa, jos tarjolla olisi paremmin palkattu työ sosiaaliasialalla	☐	☐	☐	☐	☐
aion pysyä lastensuojelussa, vaikka tarjolla olisi paremmin palkattu työ jollakin toisella minulle sopivalla toimialalla	☐	☐	☐	☐	☐
en harkitsisi työpaikan vaihtoa, jos palkkani olisi parempi	☐	☐	☐	☐	☐

Halu vaihtaa työtä

35) Kuinka usein olet tehnyt seuraavia asioita viimeksi kuluneen vuoden aikana?

	hyvin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein
olen harkinnut ammatin vaihtoa	☐	☐	☐	☐	☐
olen harkinnut työtehtävien vaihtoa samalla ammattialalla	☐	☐	☐	☐	☐
olen harkinnut tehtävien vaihtoa nykyisessä työyhteisössä	☐	☐	☐	☐	☐
olen harkinnut työpaikan vaihtoa	☐	☐	☐	☐	☐
olen aktiivisesti hakenut muuta työpaikkaa samalta alalta	☐	☐	☐	☐	☐
olen aktiivisesti hakenut uutta työpaikkaa muulta alalta	☐	☐	☐	☐	☐

Lähetä

Liite 2 . Muuttujaryhmittäiset pääkomponenttianalyysit.

Työn vaatimukset

Communalities

	Initial	Extraction
Koen miellyttäviä haasteita työssäni	1,000	,648
Tunnen työni olevan merkityksellistä	1,000	,654
Työ vaatii, että hankin uusia tietoja	1,000	,519
Tunnen, että tietoni ja valmiuteni ovat hyödyksi työssäni	1,000	,667
Työ vaatii nopeita päätöksiä	1,000	,481
Työtehtävät ovat liian vaikeita minulle	1,000	,622
Tehtävistä suoriutuminen vaatisi lisää koulutusta	1,000	,639
Tehtävistä suoriutuminen edellyttäisi enemmän työkokemusta	1,000	,769
Joudun muuttamaan aikatauluani työntekijäpulan vuoksi	1,000	,618
Joudun muuttamaan aikatauluani kiireellisten asiakastilanteiden vuoksi	1,000	,720
Työ kasautuu vaihtelevan työmäärän vuoksi	1,000	,676
Minulla on liikaa työtä	1,000	,539
Joudun väkivallan tai uhkailun kohteeksi	1,000	,378

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Työn odotukset

Communalities

	Initial	Extraction
Tiedän, mitä työpanokseltani odotetaan	1,000	,592
Minun on mahdollista saavuttaa työni asettamat tavoitteet	1,000	,756
Minun on tehtävä työt tavalla, jota en itse pidä parhaimpana	1,000	,648
En saa tehtävien edellyttämiä voimavaroja työhöni	1,000	,732
Minuun asetetaan ristiriitaisia odotuksia työssäni	1,000	,667
Joudun toimimaan omien arvojeni vastaisesti	1,000	,719
Asiakkaiden ja hallinnon eriävät odotukset asettavat minut ristiriitatilanteeseen	1,000	,681
Arvioni asiakastilanteesta poikkeaa esimieheni arviosta	1,000	,552

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Työn ennustettavuus

Communalities

	Initial	Extraction
Voin ennustaa työmääräni kuukauden päähän	1,000	,818
Työpaikalla huhutaan usein tulevista muutoksista	1,000	,574
Saan usein uusia työtehtäviä	1,000	,606
saan usein uusia työtovereita	1,000	,537
Työskentelen eri työpaikoilla	1,000	,451

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Osaaminen, työtaidot

Communalities

	Initial	Extraction
Olen tyytyväinen työni laatuun	1,000	,773
Olen tyytyväinen tekemäni työn määrään	1,000	,636
Kykenen ratkaisemaan työni vaatimia ongelmia	1,000	,733
Kykenen ylläpitämään hyviä suhteita työtovereihini	1,000	,582
Kykenen ylläpitämään hyviä suhteita asiakkaisiini	1,000	,482
Saan hallinnolta palautetta työni laadusta	1,000	,604
Saan työtovereiltani palautetta työni laadusta	1,000	,665
Voin itse päättää, kuinka hyvin teen työni	1,000	,775
Ammatilliset tietoni riittävät hyvälaatuiseen työsuoritukseen	1,000	,639
Saan haluamaani jatko- ja täydennyskoulutusta	1,000	,462

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Työn vuorovaikutussuhteet

Communalities

	Initial	Extraction
Tarvitessani saan apua ja tukea työtovereiltani	1,000	,816
Tarvitessani saan apua ja tukea lähiesimieheltäni	1,000	,839
Työtoverini kuuntelevat, jos haluan kertoa työhön liittyvistä pulmista	1,000	,797
Lähiesimieheni kuuntelee, jos haluan kertoa työhön liittyvistä pulmista	1,000	,861
Ystäväni kuuntelevat, jos haluan kertoa työhön liittyvistä pulmista	1,000	,723
Puolisoni tai läheisin ystäväni on halukas keskustelemaan työhöni liittyvistä pulmista	1,000	,848
Saan lähiesimieheltäni tunnustusta työsuorituksistani	1,000	,731
Työtovereiden keskinäiset ristiriidat ovat häiritseviä	1,000	,362
Saan tukea perheeltäni ja ystäviltäni, jos minulla on työhön liittyviä ongelmia	1,000	,777
Oman työyhteisöni sisäinen toiminta on sujuvaa	1,000	,652
Organisaationi ammattiryhmien keskinäinen yhteistyö sujuu	1,000	,734
Yhteistyö organisaationi ulkopuolisten tahojen kanssa sujuu	1,000	,737

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Lähijohtaminen

Communalities

	Initial	Extraction
Lähiesimieheni kannustaa osallistumaan päätöksentekoon	1,000	,680
Lähiesimieheni kannustaa ilmaisemaan eriäviä mielipiteitä	1,000	,764
Lähiesimieheni tukee minua kehittämään valmiuksiani	1,000	,726
Lähiesimieheni ottaa ongelmat viipymättä käsiteltäväkseen	1,000	,715
Luotan lähiesimieheeni	1,000	,843
Lähiesimieheni jakaa työtehtävät tasapuolisesti	1,000	,592
Lähiesimieheni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti	1,000	,828
Suhde lähiesimieheen aiheuttaa minulle stressiä	1,000	,339

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Organisaatiokulttuuri

Communalities

	Initial	Extraction
Työpaikkani ilmapiiri on kilpailuhenkinen	1,000	,627
Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja tukeva	1,000	,703
Työpaikallani on epäluuloinen ilmapiiri	1,000	,764
Työpaikkani ilmapiiri on rento ja viihtyisä	1,000	,733
Työpaikallani vallitsee jäykkä ja sääntöjä korostava ilmapiiri	1,000	,806
Työpaikallani tehdään aktiivisesti työtä koskevia aloitteita	1,000	,624
Työntekijöitä kannustetaan kehittämään työtään	1,000	,608
Työmenetelmistä keskustellaan aktiivisesti työpaikallani	1,000	,720
Tiedonkulku työpaikallani on toimivaa	1,000	,460
Miehiä ja naisia kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani	1,000	,751
Eri ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani	1,000	,762
Hyvästä työsuorituksesta palkitaan (palkanlisä, tunnustus)	1,000	,617
Työntekijöistä huolehditaan hyvin työpaikallani	1,000	,791
Johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista	1,000	,802

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Työ ja yksityiselämä

Communalities

	Initial	Extraction
Työelämän vaatimukset haittaavat perhe- ja yksityiselämääni	1,000	,464
Yksityis- ja perhe-elämän vaatimukset haittaavat työtäni	1,000	,379
Useimmat tavoitteistani liittyvät työhön	1,000	,607
Työ on keskeinen asia elämässäni	1,000	,579

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Työnteon motiivit

Communalities

	Initial	Extraction
Työ auttaa minua kehittämään persoonallisuuttani	1,000	,652
Saan työstäni hyvää palkkaa ja arvostusta	1,000	,483
Työ on rauhallista ja hyvin järjestettyä	1,000	,628
Saan työstä tunteen, että teen jotain tärkeää	1,000	,468
Työpaikka on turvattu ja tuo säännölliset tulot	1,000	,728
Fyysinen työympäristö on terveellinen	1,000	,642
Saan käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssäni	1,000	,573

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus

Communalities

	Initial	Extraction
Koen olevani minulle sopivalla ammattialalla	1,000	,770
Jos pitäisi valita, valitsisin saman ammattialan uudelleen	1,000	,656
Olen tyytyväinen työtovereihini	1,000	,630
Olen tyytyväinen työni johtamisen	1,000	,703
Olen tyytyväinen fyysisiin työoloihini	1,000	,567
Olen tyytyväinen työorganisaationi johtamiseen	1,000	,764
Olen tyytyväinen palkkaani	1,000	,619
Ottaisin helpomman työn, vaikka saisin siitä vähemmän palkkaa	1,000	,705
Halu auttaa lapsia on ensisijainen syy pysyä alalla	1,000	,354
Harkitsisin vakavasti työpaikan vaihtoa, jos tarjolla olisi paremmin palkattu työ sosiaalialalla	1,000	,738
Aion pysyä lastensuojelussa, vaikka tarjolla olisi paremmin palkattu työ jollakin toisella minulle sopivalla toimialalla	1,000	,729
En harkitsisi työpaikan vaihtoa, jos palkkani olisi parempi	1,000	,615

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Halu vaihtaa työtä

Communalities

	Initial	Extraction
Olen harkinnut ammatin vaihtoa	1,000	,604
Olen harkinnut työtehtävien vaihtoa samalla ammattialalla	1,000	,725
Olen harkinnut tehtävien vaihtoa nykyisessä työyhteisössä	1,000	,416
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa	1,000	,796
Olen aktiivisesti hakenut muuta työpaikkaa samalta alalta	1,000	,621
Olen aktiivisesti hakenut uutta työpaikkaa muulta alalta	1,000	,427

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Liite 3. Erotteluanalyysin ”Halu vaihtaa työtä” tilastollista käyttökelpoisuutta ilmaisevat tunnusluvut ja erottelufunktion muodostaneet muuttujat tärkeysjärjestyksessä.

Box's M		8,571
F	Approx.	1,398
	df1	6
	df2	153832,10
		8
	Sig.	,211

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	,421(a)	100,0	100,0	,544

a First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	,704	53,933	3	,000

Step		Tolerance	F to Remove	Wilks' Lambda
1	työtyytyväisyys ja sidonnaisuus	1,000	42,515	
2	työtyytyväisyys ja sidonnaisuus	,990	44,007	,942
3	työn ennustettavuus	,990	10,905	,785
	työtyytyväisyys ja sidonnaisuus	,985	37,844	,878
	työn ennustettavuus	,973	8,004	,741
	työn vaatimukset	,978	6,331	,733