

TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUTYÖSSÄ
Työn kuormittavuus ja sen ehkäiseminen

Liisa Katajala
Kandidaatin tutkielma
Sosiaalityö
Avoin yliopisto
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2021

TIIVISTELMÄ

TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUTYÖSSÄ

Työn kuormittavuus ja sen ehkäiseminen

Liisa Katajala

Sosiaalityö

Kandidaatin tutkielma

Avoin yliopisto

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Teija Karttunen

Kevät 2021

25 sivua + 2 liitettä

Tässä tutkielmassa tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuutta aiheuttavien sekä sitä ehkäisevien tekijöiden näkökulmasta. Tutkimusmenetelmänä tutkielmassani käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta ja tutkimusaineistoni koostuu 15 eri tutkimuksesta. Tutkielmassani nostan esille tekijöitä, jotka tutkimusaineistoni mukaan yleisimmin aiheuttavat lastensuojelutyössä työn kuormittavuutta sekä tekijöitä, joiden kautta työn kuormittavuutta lastensuojelutyössä on mahdollista ehkäistä. Tutkimusaineistoista nousseet tutkimustulokset jakautuvat työn kuormittavuutta aiheuttaviin sekä sitä ehkäiseviin tekijöihin.

Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että lastensuojelutyö on monelta osin haastavaa työtä, jossa vaativat työolosuhteet kuormittavat työntekijöitä monien eri tekijöiden kautta. Työn kuormittavuuden kokeminen on aina yksilön subjektiivinen kokemus, mutta tutkimustulokset paljastavat, että on tekijöitä, jotka kuormittavat lastensuojelutyötä yleisesti kaikkialla. Työ on emotionaalisesti haastavaa, sillä työntekijät kohtaavat päivittäin asiakkaiden vaikeita ja rankkoja elämäntilanteita, jotka sisältävät mm. päihteiden käyttöä, mielenterveysongelmia sekä lasten tarpeiden laiminlyöntiä. Työn kuormittavuutta aiheuttavat myös organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät, kuten työn vähäiset resurssit ja suuri työmäärä. Lisäksi työntekijät kokevat lastensuojelutyöhön kuuluvan epävarmuuden ja ennakoimattomuuden sekä suuren vastuun kuormittavan heitä.

Vaikka tutkimustulokset vahvistavat lastensuojelutyön rankkuuden, työn kuormittavuutta lastensuojelutyössä on kuitenkin tarkastelemieni tutkimusten mukaan mahdollista ehkäistä sekä yksilöllisten tekijöiden että organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvien tekijöiden kautta. Lastensuojelutyö koetaan merkittävänä työnä ja työntekijöitä motivoi mahdollisuus päästä vaikuttamaan lasten elämään ja hyvinvointiin. Hyvä työyhteisö sekä myönteiset suhteet esimieheen ja työkavereihin vahvistavat työntekijöiden työhyvinvointia. Myös sosiaalinen tuki, työn valvonta sekä mahdollisuus oman työn hallintaan koetaan tärkeäksi. Lisäksi työntekijän omalla työtyytyväisyydellä sekä ammatillisilla valmiuksilla on suuri merkitys työn kuormittavuuden kokemiseen.

Asiasanat: Lastensuojelutyö, työhyvinvointi, työn kuormittavuus

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUTYÖSSÄ	2
2.1	Työn kuormittavuus lastensuojelutyössä	2
2.2	Työhyvinvointi	3
2.3	Työn kuormittavuus	4
2.4	Työn kuormittavuuden ehkäiseminen	5
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	7
4	TUTKIELMAN TOTEUTTAMINEN	7
4.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä.....	8
4.2	Aineisto	8
5	TYÖN KUORMITTAVUUS JA SEN EHKÄISEMINEN LASTENSUOJELUTYÖSSÄ	9
5.1	Työn kuormittavuutta aiheuttavat tekijät	10
5.2	Työn kuormittavuutta ehkäisevät tekijät	14
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	17
	LÄHTEET.....	22
	LIITTEET	25

1 JOHDANTO

Tämän tutkielman taustalla on oma kiinnostukseni lastensuojelutyötä kohtaan. Sosiaalityön ja erityisesti lastensuojelutyön kuormittavat työolosuhteet puhututtavat yleisesti. Esimerkkinä nostan esille Helsingin Sanomien vuonna 2017 julkaiseman artikkelin lastensuojelutyön kuormittuneesta tilanteesta, jossa lastensuojelun kokonaistilannetta kuvaillaan kaoottiseksi. Artikkelin mukaan lastensuojelun työntekijöiden työuupuminen on hyvin yleistä ja työntekijöistä on suuri puute. (Pohjanpalo 2017, Helsingin Sanomat 20.11.2017.) Myös Mänttari van der Kuip (2015, 11, 63, 74, 75, 138) kirjoittaa, kuinka sosiaalialan ammattilaisten työoloista on muodostunut kokonaisuutena huolestuttava kuormituksen ja työpaineiden sävyttämä kuva. Hänen tutkimuksessaan kävi ilmi, että lähes 80 prosenttia haastatelluista kokevat, että työtä on mahdotonta tehdä itse haluamallaan tavalla. Työntekijät ovat viime aikoina tuoneet erilaisten lehtikommenttien, blogien ja sosiaalisen median kautta esille haasteita ja ongelmia, joita he kohtaavat työssään päivittäin. Kuormittava kiire on lisääntynyt, sairauspoissaolot ovat kasvaneet sekä vakavan työuupumuksen riski on kohonnut. Työntekijät tekevät työtä jaksamisen äärirajoilla. Työhyvinvoinnin heikentyminen oli suurinta juuri lastensuojelutyössä työskentelevillä. (Mt.)

Tutkielmassani tehtävänäni on tarkastella lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuutta aiheuttavien sekä sitä ehkäisevien tekijöiden kautta. Lastensuojelutyön kuormittavuuden lisäksi halusin tuoda tutkielmassani esille myös myönteisen näkökulman lastensuojelutyötä kohtaan, joten tarkastelen kuormittavuutta aiheuttavien tekijöiden lisäksi myös tekijöitä, joiden kautta lastensuojelutyön aiheuttamaa kuormitusta on mahdollista ehkäistä. Baugerud ym. (2018, 215) kirjoittavatkin tutkimuksessaan, että useiden eri tekijöiden kautta voidaan suojella lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia, kunhan riski- ja suojaamistekijät ensin ymmärretään. Myös Cabiati ym. (2020, 362) kertoivat tutkimustulosten vahvistaneen, että haasteiden lisäksi lastensuojelutyössä on myös tekijöitä, jotka suojaavat työntekijöitä.

Tutkimusmenetelmänä käytän tutkielmassani kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Tutkielman taustoitukseksi käsittelen alkuun yleisesti lastensuojelutyön kuormittavuutta, työhyvinvointia, työn kuormittavuutta sekä työn kuormittavuuden ehkäisemistä. Sen jälkeen avaan tutkimustehtävän, tutkimuskysymykset sekä esittelen aineistoa ja valintaprosessia siihen liittyen. Tutkimusaineistosta

löytyneitä tuloksia esittelen tutkimuskysymysten näkökulmista käsin. Lopuksi kirjoitan tutkimustuloksista ilmenneet johtopäätökset sekä yleistä pohdintaa niihin liittyen.

2 TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELUTYÖSSÄ

Tässä tutkielmassa tarkastelen lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuutta aiheuttavien sekä sitä ehkäisevien tekijöiden kautta. Tutkielmani taustoitukseksi kerron ensin lastensuojelutyössä esiintyvistä kuormittavuudesta. Sen jälkeen koen tärkeäksi avata yleisesti työhyvinvoinnin määritelmää ja merkitystä, sillä tutkimusten mukaan työn kuormittavuus vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kuormittavuutta ja ristiriitaisuutta tutkineet Saarinen ym. (2012, 406) toteavat aikaisempien tutkimusten osoittaneen, että kuormittuneisuus ja ristiriitaisuudet työhön liittyen ovat vahvasti yhteydessä kokemuksiin työhyvinvoinnista. Taustoituksena kuvailen myös yleisesti työn kuormittavuutta painottaen psyykkistä kuormittavuutta, jota lastensuojelutyössä tutkimusaineistoni mukaan eniten esiintyy. Lopuksi kerron työn kuormittavuuden ehkäisemisestä.

2.1 Työn kuormittavuus lastensuojelutyössä

Työn sisältö ja työolosuhteet aiheuttavat kuormittavuutta kaikessa sosiaalityössä, mutta erityisen suuri riski kuormittumiselle on lastensuojelun työntekijöillä (Salo ym. 2016, 6, 7). Lastensuojelutyötä pidetään haastavana työkenttänä monella eri tapaa (Yliruka ym. 2020, 10). Kasvavat asiakasmäärät suhteessa lastensuojelun resursseihin ovat aiheuttaneet jo pitkään huolta. Kiireelliset sijoitukset ja tahdonvastaiset toimenpiteet ovat lisääntyneet, joka kertoo siitä, ettei lapsille ja nuorille pystytä tarjoamaan apua tarpeeksi ajoissa. (Sinko & Muuronen 2013, 4.) Työympäristö lastensuojelussa on monimutkainen, stressaava ja arvaamaton (Westbrook ym. 2006, 39). Työn arkeen kuuluvat asiakkaiden moninaiset haasteet, kuten väkivalta, suuret ristiriidat perheiden sisällä, ongelmat päihteisiin ja mielenterveyteen liittyen sekä turvattomissa olosuhteissa elävät lapset ja nuoret (Kananaja & Ruuskanen 2019, 23, 24). Lisäksi yhteistyö työntekijän ja työn organisaation välillä sisältää paljon ristiriitaisia vaatimuksia (Baldschun 2018, 44).

Perheiden ongelmat lastensuojelussa eivät ole yksiselitteisiä, sillä jo perheen sisällä näkemykset ongelmista voivat olla hyvinkin erilaisia. Sen lisäksi näkemykset voivat erota keskenään myös perheen, lastensuojelun ja muiden yhteistyötahojen välillä. Lastensuojelun työympäristöön kuuluvat erimielisyydet ja tulkintaerot, jotka aiheuttavat myös työntekijässä voimakkaita tunteita. Työ sisältää jatkuvaa epävarmuutta siitä, milloin on oikea aika puuttua perheiden tilanteisiin ja miten niihin puututaan. (Hollis & Howe 1987 Forsmanin 2010, 13 mukaan.) Vahvat tunteet ovat väistämättömiä työssä, jossa onnettomat ja vaikeat tilanteet ovat osa työtä (Bardy 2009, 76) ja lastensuojelutyö sisältääkin paljon tunteita laidasta laitaan (Heinonen & Sinko 2009, 127). Kokemattomuus työuran alussa voi lisätä entisestään altistumista suurelle kuormitukselle (Yliruka ym. 2020, 20). Muihin sosiaalialalla työskenteleviin verrattuna lastensuojelussa työskentelevillä esiintyy enemmän työuupumusta ja sekundaaritraumatisoitumista, joka on seurausta traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa työskentelemisestä. Sekundaaritraumatisoitumisesta puhutaan, kun työntekijä samaistuu liikaa asiakkaiden ongelmiin ja alkaa tästä syystä myös itse oireilemaan psyykkisesti. (Salo ym. 2016, 8, 15, 22.)

Lastensuojelu edellyttää vahvaa puuttumista yksilöiden oikeuksiin, ja siksi sosiaalityön muihin aloihin verrattuna lastensuojelutyö sisältää erityisiä osaamisvaatimuksia (Yliruka ym. 2020, 10). Lastensuojelun työntekijät joutuvat tekemään suuria päätöksiä, joiden kautta työntekijä kokee väistämättä tunnekuormitusta (Salo ym. 2016, 25). Suurta stressiä työntekijöille aiheuttaa tieto siitä, että väärin arvioimisella voi olla kohtalokas vaikutus lapsen elämään (Andersson 2000 Forsmanin 2010, 26 mukaan). Lastensuojelutyön yksi suurimmista pulmista on se, ettei lastensuojelun ja psykiatrian rajapintaa ole määritelty. On tilanteita, jossa lapsella tai nuorella esiintyy psykiatrisen hoidon tarve ja työntekijät tietävät, ettei lastensuojelun keinot yksistään riitä auttamaan häntä. Työntekijät eivät pysty kuitenkaan velvoittamaan terveydenhuoltoa tekemään yhteistyötä heidän kanssaan. (Sinko & Muuronen 2013, 30.) Lastensuojelu herättää vahvasti mielipiteitä ja erilaiset keskustelut mediassa ovat omiaan lisäämään työntekijöiden stressiä (Forsman 2010, 26).

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on vaikea määrittellä yksiselitteisesti, sillä se koostuu useista monitasoisista tekijöistä ja jokainen määrittelee oman työhyvinvointinsa aina myös yksilöllisesti (Juuti & Salmi 2014, 35, 37). Laine (2013) tulkitsee työhyvinvoinnin tarkoittavan subjektiivista kokemusta hyvinvoinnista, johon vaikuttaa mm. oma työkyky, terveys, työympäristö sekä sosiaaliset suhteet

työpaikalla. Työhyvinvointi pitää sisällään tekijöitä, jotka sekä kuormittavat että vahvistavat työhyvinvointia. (Laine 2013, 39, 71.) Työhyvinvoinnista puhuttaessa onkin tärkeää huomioida kuormittavien tekijöiden lisäksi myös mielekkyyttä ja voimaantumista tuottavat tekijät, sillä vaativissakin työoloissa on mahdollista kokea työ mielekkääksi (Viitala 2007, 212). Työhyvinvoinnissa on viime aikoina korostunut entisestään yksilöiden omat subjektiiviset kokemukset, tunteet ja tulkinnat (Laine 2013, 42).

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys yksilölle itselleen mutta myös koko työorganisaatiolle (Juuti & Salmi 2014, 177), sillä vain hyvinvoivalla työntekijällä on mahdollisuus kehittyä, oppia uutta ja työskennellä tehokkaasti (Viitala 2007, 212). Esimies kantaa suurta vastuuta työntekijöidensä työhyvinvoinnista, mutta myös työntekijän oma vastuu tulee muistaa (Manka & Manka 2016, 28), sillä lopulta jokainen voi pitää huolta vain omasta työhyvinvoinnista (Viitala 2007, 225). Työhyvinvointi lastensuojelun työntekijöillä on hyvin moniulotteinen, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Hyvinvoinnin ja samalla myös henkisen kuormittavuuden kannalta merkityksellisimmät tekijät liittyvät lastensuojelutyön luonteeseen, vaatimaan emotionaaliseen asiakastyöhön sekä vuorovaikutukseen organisaation ja työntekijän välillä. (Baldschun 2014, 69, 70.)

2.3 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuus viittaa työssä esiintyviin kuormitustekijöihin. Työntekijän kuormittuessa puhutaan kuormittumisesta. Kuormittumiseen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten työ, työntekijän persoonallisuus, tapa tehdä töitä sekä kuormituksen sietokyky. (Ahola ym. 2010, 31.) Kuormitus ei ole aina pelkästään työhyvinvointia uhkaava tekijä, sillä sopiva kuormitus edesauttaa kehittymään ja täten vahvistaa työhyvinvointia. Kielteinen kuormitus taas heikentää työntekijän kykyä hallita ja sietää kuormitustekijöitä. (Viitala 2007, 214.) Työ voi olla elämässä joko voimavara tai kuormittava tekijä ja työhyvinvoinnissa on kyse tasapainoilusta näiden kahden ääripään välillä (Juuti & Salmi 2014, 27). Riski altistua työuupumukselle on toisilla työntekijöillä suurempi kuin toisilla (Hakanen 2004, 162), mutta kun kuormitus on tarpeeksi suuri, alkaa lähes jokainen oireilemaan (Toivola 2004, 330).

Työstä voi aiheutua työntekijälle joko sosiaalista, psyykkistä tai fyysistä kuormittavuutta (Juuti & Salmi 2014, 27). Lastensuojelutyössä eniten esiintyy psyykkistä kuormitusta (Saarinen ym.2012, 406), jossa keskeistä ovat yksilön subjektiiviset kokemukset ja tulkinnat (Parvikko 2010, 15). Psyykkisesti kuormittavassa työssä työn vaatimukset ja työntekijän omat voimavarat ovat ristiriidassa

keskenään (Viitala 2007, 215). Cooper ja Marshall (1978) ovat jaotelleet omassa mallissaan työn psyykkiset kuormitustekijät eri osa-alueisiin. Yksilöllisiä kuormitustekijöitä ovat työntekijän persoonaan ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Työn ja työympäristön kuormitustekijät viittaavat mm. työn määrään, vastuuseen, organisaatioon, työrooleihin, ihmissuhteisiin ja työilmapiiriin työpaikalla. (Viitala 2007, 217, 218.)

Psyykkisen kuormituksen sietäminen on yhteydessä yksilöllisiin tekijöihin, kuten yksilön omaan osaamiseen ja persoonallisiin ominaisuuksiin (Viitala 2007, 216). Työympäristössä esiintyvät haasteet voivat näyttäytyä hyvinkin erilaisena työntekijöiden keskuudessa. Sama tilanne on mahdollista kokea sekä työhyvinvointia vahvistavana että heikentävänä tekijänä. Tilanteen kokeminen on riippuvainen työympäristön kulttuurista sekä työntekijän omasta luottamuksesta itseensä, kyvystä selviytyä. (Hakanen 2004, 292.) Esimerkiksi suuri työmäärä tuntuu sitä kuormittavammalta mitä vähäisemmät ovat työntekijän omat voimavarat (Ahola ym. 2010, 32). Työn korkeat vaatimukset ja epäkohdat yhdistettynä työntekijän vahvaan velvollisuudentuntoon, tunnollisuuteen ja vastuuntuntoisuuteen voivat lisätä riskiä altistua työssä kuormittumiselle (Hakanen 2004, 162).

Kiire ja puutteet työn hallinnassa ovat merkittäviä tekijöitä aiheuttamaan työssä kuormittumista (Laine 2013, 179), sillä kiire ja epävarmuus altistavat stressille, joka pitkittyessään aiheuttaa ylikuormittumista ja altistaa työntekijän työuupumukselle. Stressiin reagoiminen on kuitenkin aina subjektiivista ja jokaisen työntekijän olisi hyvä itse tunnistaa milloin stressi muuttuu itselleen liian kuormittavaksi tekijäksi. Positiivinen stressi lisää työn tulosta, mutta kääntyessään negatiiviseksi, siitä tulee työtä heikentävä tekijä. (Manka & Manka 2016, 32, 175.) Työntekijän yksityiselämässä tapahtuvat kriisit voivat toisinaan lisätä altistumista myös työn kuormitukselle (Viitala 2007, 216). Työn ulkopuolisen kuormituksen vaikutus näyttäytyy korostetusti etenkin silloin, kun kuormitusta on samanaikaisesti sekä työ- että yksityiselämässä (Hakanen 2004, 220).

2.4 Työn kuormittavuuden ehkäiseminen

Työn kuormittavuuden arvioimisen pitäisi olla osa työtä ja sitä tulisi tehdä jatkuvasti työyhteisön sisällä, sillä yhtenäiset näkemykset työn haasteista ja vaatimuksista auttavat turvaamaan työntekijöiden työhyvinvointia. Kokemukset työn kuormittavuudesta voivat myös opettaa ja auttaa kehittämään työtä, kunhan siihen on työyhteisössä yhteinen halu ja pyrkimys. (Parvikko 2010, 20.) Kuormittumisen kannalta merkittävää on työntekijän suhde omaan työhönsä sekä henkilökohtaiset

mahdollisuudet selviytyä työn tekemisestä (Rautio 2010, 22), sillä kuormittumisen kokemiseen vaikuttavat työntekijän kyky sopeutua muutoksiin sekä kyky sietää epävarmuutta (Viitala 2007, 217). Keskeistä hyvinvoinnin kannalta onkin se, kuinka hyvin työntekijä pystyy itse suojaamaan itseään omien voimavarojensa menettämiseltä (Hakanen 2004, 219).

Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen vaatii työtä myös organisaatiolta (Manka & Manka 2016, 80). Jokaisen työpaikan kohdalla olisi tärkeä arvioida erikseen juuri niissä työolosuhteissa eniten kuormitusta aiheuttavat tekijät (Rautio 2010, 22). Johtamisen tulisi olla suunnitelmallista sekä toimintaa olisi hyvä arvioida jatkuvasti. Työntekijöiden voimavarojen vahvistamiseksi tulisi lisätä erilaisia toimenpiteitä, sillä vain hyvinvoivassa organisaatiossa työntekijällä on tunne, että hänen on turvallista työskennellä. (Manka & Manka 2016, 80.) Halu kuunnella koko työyhteisön näkemyksiä ja kokemuksia eriävistä mielipiteistä huolimatta vahvistaa hyvää sisäistä vuorovaikutusta työyhteisön sisällä. Erilaisten kokemusten hyväksyminen ja ristiriitojen sietäminen on tärkeää ja arvokasta, sillä se johtaa yhteisiin näkemyksiin ja johtopäätöksiin. Ristiriitoja välttelevä työyhteisö torjuu negatiivisia kokemuksia ja silloin työntekijöiden kuormittuneisuuden kokemusten käsitteleminen vaikeutuu. (Parvikko 2010, 18, 19.) Toimiva työyhteisö vähentää ongelmien syntymistä (Manka & Manka 2016, 92) ja työntekijän kannalta on tärkeää, että hän tuntee olevansa osa työyhteisöä (Rautio 2010, 22).

Työn vaativuuden kasvaessa hyvällä työn hallinnalla on mahdollista estää kuormittumisen lisääntyminen. Työn hallinta viittaa mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhönsä esimerkiksi työmäärän, työn aikataulutuksen ja työmenetelmien suhteen. Tämä kaikki vahvistaa työntekijän kykyä sietää työn kuormittavuutta. Työn hallintaan kuuluu myös selkeä sopimus työtehtävistä, siihen liittyvistä tavoitteista ja arvoista. (Parvikko 2010, 20.) Työntekijän mahdollisuudet päästä vaikuttamaan päätöksen tekoon vahvistaa työn mielekkääksi kokemista. Samalla se myös lisää työntekijöiden motivaatiota työskennellä tavoitteiden saavuttamiseksi, kun he ovat itse päässeet vaikuttamaan asioihin. (Manka & Manka 2016, 81, 87.)

Työn vastuullisuudella, palautteen saamisella ja työn merkitykselliseksi kokemisella on suuri vaikutus siihen, kuinka mielekkääksi työntekijä kokee työnsä (Manka & Manka 2016, 107). Lisäksi tärkeää on tieto siitä, että vaikeissa työtilanteissa on mahdollisuus saada tukea (Parvikko 2010, 20). Lastensuojelutyöstä selvitäkseen työntekijä tarvitsee erilaisia taitoja. Työntekijällä tulee olla hyvä itseluottamus ja avoin tuomitsematon asenne. Työssä tarvitaan sitoutumista asiakkaisiin, hyviä organisointitaitoja sekä taitoa toimia itsenäisesti mutta myös yhdessä muiden kanssa. Tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä on äärettömän tärkeää. Asiat tulee pystyä pitämään oikeassa

mittasuhteessa. (Westbrook ym. 2006, 50.) Empaattisuus on tärkeä työväline asiakkaita kohdatessa, mutta samalla se altistaa työntekijöitä myötätuntopuupumukselle ja siksi työntekijän kyky kontrolloida empatian kokemista on merkittävää (Salo ym. 2016, 8).

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimustehtäväni tässä tutkielmassa on tarkastella lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuutta aiheuttavien sekä sitä ehkäisevien tekijöiden näkökulmasta. Alun perin tarkoitukseni oli tarkastella työn kuormittavuutta sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Useimmissa tutkimuksissa, etenkin ulkomaisissa, puhutaan kuitenkin yleisesti lastensuojelun työntekijöistä, joten koin selkeämmäksi jättää sosiaalityöntekijöiden näkökulman tutkielmastani kokonaan pois. Esittäessäni tutkimustuloksia työntekijällä tarkoitan siis yleisesti lastensuojelun työntekijää.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mitkä tekijät aiheuttavat kuormittavuutta lastensuojelutyössä?
2. Mitkä tekijät ehkäisevät kuormittavuutta lastensuojelutyössä?

4 TUTKIELMAN TOTEUTTAMINEN

Tämä luku sisältää lyhyen kuvauksen kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta tutkimusmenetelmästä. Lisäksi kerron aineiston keruusta, analysoinnista ja hakukriteereistä aineistoon liittyen. Tutkimusaineistoni esittelen tarkemmin liitteenä olevassa taulukossa (Taulukko 2. Aineiston esittely.)

4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on tutkia jo valmiiksi tehtyjä tutkimuksia. Aikaisemmista tutkimuksista kerätään tutkimustuloksia, joihin pohjautuen tehdään uusia tutkimustuloksia. Kirjallisuuskatsaus on siis ikään kuin johtopäätösten tekemistä alkuperäisiin tutkimuksiin nojaten, sisältäen kuitenkin myös analyttistä asioiden käsittelyä. Se sisältää erilaisia katsaustyyppisiä, joista kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisin. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on säännöiltään melko vapaa, myös aineiston valinnan suhteen. Aineistoa on mahdollista käyttää laajasti. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen kautta on mahdollista tuottaa myös uusia ilmiöitä. (Salminen 2011, 4, 5, 6.)

4.2 Aineisto

Tutkielmassani käytetty aineisto on kerätty kevään 2021 aikana. Olen etsinyt aineistoa sekä suomen että englannin kielen sanoilla tietokannoista JYKDOK, Social Care Online, Social Services Abstracts (ProQuest) ja Google Scholar. JYKDOKissa käytin sekä perushakua että tarkennettua kansainvälisten e-aineistojen hakua. Olen hyödyntänyt haussani Boolean operaattoreita AND ja OR hakutulosten rajauksessa ja hakusanojen yhdistämisessä. Halusin tutkielmaani mahdollisimman uutta aineistoa, joten olen rajannut hausta pois aineistot, jotka on julkaistu ennen 2010-lukua. Tarkennetuilla hauilla hain tutkimuksia sekä englannin että suomen kielellä. Hakukriteerinä oli myös se, että aineisto on vertaisarvioitu ja sen kokoteksti on saatavilla maksutta. Hakusanojen tuli esiintyä aineiston abstraktissa ja/tai otsikossa. Tärkein kriteeri valikoidulle aineistolle oli se, että tutkimuksen sisällön tuli vastata tutkimuskysymyksiini. Haarukoin tietokannoista tutkimuksia, jotka keskittyivät nimenomaan lastensuojelutyön kuormittavuuteen ja rajasin pois tutkimukset, jotka käsittelivät yleisesti sosiaalityön kuormittavuutta.

Olen tehnyt useita hakuja useilla eri hakusanoilla. Olen käyttänyt erilaisia yhdistelmiä hakusanoista mm. *workload, child protection, child welfare workers, well-being, työn kuormittavuus, lastensuojelu, kuormittavat tekijät ja työhyvinvointi*. Tarkastelin hakutuloksia lukemalla ensin tutkimuksista otsikon sekä abstraktin. Tarkempaan läpikäymiseen valikoitui tutkimukset, jotka abstraktin perusteella vastasivat parhaiten tutkimuskysymyksiini. Tutkimuksia haarukoimalla huomasin lastensuojelutyön kuormittavuutta käsittelevissä tutkimuksissa esiintyvän usein avainsanat *burn out, stress, crisis, trauma, secondary traumatic ja/tai moral distress*. Lisäämällä näitä sanoja hakuyhdistelmiin, laajeni hakutulosten määrä entisestään. Lopulta suurin osa valikoiduista

tutkimusaineistoista löytyikin juuri näitä hakusanoja käyttämällä. Liitteenä olevassa taulukossa (Taulukko 1. Tutkimusaineistojen hakuprosessi) kuvailen, kuinka valitsemani tutkimusaineisto löytyi. Taulukossa näkyy käytetty tietokanta, haussa käytetyt hakusanat sekä aineisto, joka tätä kautta tutkielmaani valikoitui.

Tutkielmaani valitsin lopulta 15 tutkimusaineistoa, joista viisi on kotimaista tutkimusta ja loput kansainvälisiä. Valitun aineiston kävin ensin silmäillen läpi ja alleviivasin sieltä tekstiä, jonka koin vastaavani tutkimuskysymyksiini. Sen jälkeen jaottelin tekstiä kuormittavuutta aiheuttaviin tekijöihin sekä kuormittavuutta ehkäiseviin tekijöihin. Tämän jaottelun tehtyäni tarkastelin, miten voisin jaotella tuloksia vielä näiden kahden pääteeman sisällä eri teemoihin. Kuormittavuutta aiheuttavat tekijät jaottelin lopulta emotionaalisiin tekijöihin, organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin sekä lastensuojelutyön arkeen liittyviin tekijöihin. Kuormittavuutta ehkäisevät tekijät jaottelin yksilöllisiin tekijöihin sekä organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin. Tutkimusaineistoni esittelen tarkemmin liitteenä olevassa taulukossa (Taulukko 2. Aineiston esittely). Taulukossa on esillä tutkimuksen tekijä/tekijät, tutkimuksen nimi ja vuosiluku. Lisäksi näkyvillä on kohdemaata, johon tutkimus kohdentuu sekä tutkimuksen teema.

5 TYÖN KUORMITTAVUUS JA SEN EHKÄISEMINEN LASTENSUOJELUTYÖSSÄ

Tutkimustulokset olen jakanut työn kuormittavuutta aiheuttaviin sekä sitä ehkäiseviin tekijöihin. Ensiksi käsittelen tekijöitä, jotka tarkastelemieni tutkimusten mukaan aiheuttavat kuormittavuutta lastensuojelutyössä. Nämä tulokset olen jaotellut emotionaalisiin tekijöihin, organisaatioon ja yhteiskuntaan sekä lastensuojelutyön arkeen liittyviin tekijöihin. Sen jälkeen käsittelen työn kuormittavuutta ehkäiseviä tekijöitä, jotka olen jaotellut yksilöllisiin tekijöihin sekä organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin.

5.1 Työn kuormittavuutta aiheuttavat tekijät

Emotionaaliset tekijät

Tarkastelemieni tutkimusten mukaan emotionaalisilla tekijöillä on suuri vaikutus lastensuojelutyön kuormittavuuteen. Lastensuojelutyö sisältää monipuolisia ja vaativia emotionaalisia haasteita, jotka ovat omiaan kehittämään työperäistä henkistä ahdistusta (Baldschun 2018, 70). Forsmanin (2010, 98, 99) tutkimuksessa nousi esille, kuinka työntekijät kantavat huolta asiakkaiden rankoista elämäntilanteista. Asiakkaiden arkea voivat leimata muun muassa päihteiden käyttö, aggressiivisuus, lasten tarpeiden laiminlyönti ja/tai kieroutuneet vuorovaikutussuhteet. Oma ymmärrys lasten huonoja olosuhteita kohtaan ei aina riitä. Nähdyt tilanteet saattavat jäädä pyörimään mieleen pitkäksi aikaa ja tämä luonnollisesti kuormittaa työntekijää. (Mt.) Useammassa tutkimuksessa lastensuojelutyön yhteydessä puhuttiin sijaistraumatisoitumisesta, työuupumisesta sekä myötätuntouupumisesta (Baldschun ym. 2019; Baugerud ym. 2019; Dagan ym. 2016; Forsman 2010; Tavermina & Clossey 2017). Lastensuojelun asiakkaat ovat usein ahdistuneita ja masentuneita ja työntekijä kohtaa työssään suuren määrän negatiivisia tunteita. Traumaattisten tapahtumien kohtaamiselta ei voi välttyä (Forsman 2010, 101) ja tilanteiden näkeminen voi altistaa myös työntekijät traumatisoitumiselle. Vakava trauma tai sijaistraumatisoituminen on yleistä lastensuojelun työntekijöiden keskuudessa. (Tavermina & Clossey 2017, 127.)

Dagan ym. (2016) vertailivat tutkimuksessaan sijaistraumatisoitumisen esiintymistä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muualla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden välillä. Tutkimuksesta ilmeni, että lastensuojelun työntekijöillä on huomattavasti suurempi riski sijaistraumatisoitumiselle muihin sosiaalialoihin verrattuna. Nuoret vasta-aloittaneet työntekijät ovat eniten vaarassa. Myös työntekijän aikaisemmat traumaattiset kokemukset omassa elämässään vahvistavat riskiä traumatisoitumiselle myös työelämässä. (Dagan ym. 2016, 207, 209.) Baldschunin ym. (2019) tutkimus vahvisti ajatusta siitä, että työuupumuksen sekä sijaistraumatisoitumisen esiintyminen on suurinta juuri lastensuojelun työntekijöillä, johtuen lastensuojelutyön kuormittavista ja stressaavista työolosuhteista (Baldschun ym. 2019, 44, 56). Myös Baugerudin ym. (2018, 216) tutkimuksessa ilmeni, kuinka lastensuojelun vaativat työolosuhteet altistavat työntekijät myötätuntouupumukselle ja lisäävät heidän epätyytyväisyyttä työtänsä kohtaan.

Sprang ym. (2011, 150) toteavat tutkimuksessaan, että pienten lasten suojeleminen väkivaltaisilta oloilta ja toistuvasti lasten traumaattisten kokemusten kuuleminen ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat työn kuormittavuutta. Tavorminan ja Closseyn (2017, 133, 127) tutkimuksessa lastensuojelutyötä kuvailtiin emotionaalisesti intensiiviseksi työksi. Työtä, jossa viattomat lapset tulevat

vahingoitetuiksi, on vaikea tehdä ilman emotionaalista latausta. Lastensuojelutyössä perheitä kohdataan myös vaarallisissa olosuhteissa, joka jo itsessään aiheuttaa valtavaa stressiä. Forsmanin (2010) tutkimuksessa osa haastatelluista kertoi, kuinka uhkailua sisältävät asiakastilanteet herättävät toisinaan myös pelkoa. Fyysinen väkivalta on harvinaista, mutta eteen tulee tilanteita, kun siihenkin on varauduttava ja oman turvallisuuden varmistaminen kuormittaa työntekijöitä. Tutkimuksessa nostettiin esimerkkinä esille kotikäynnit, joiden yhteydessä omaa turvallisuutta on ajateltava. Väkivallan uhkaa ei voi koskaan täysin tietää ennalta ja epävarmuus sen olemassaolosta aiheuttaa lisää työn kuormittavuutta. (Forsman 2010, 96, 97.) Myös Cabiatin ym. (2020, 353) tutkimuksessa työntekijät kertoivat tuntevansa olevansa myös itse vaarassa samalla kun he vastaavat muiden ihmisten kärsimyksiin ja tarpeisiin.

Organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät

Resurssit ja taloudelliset puutteet puhuttavat työntekijöitä (Forsman 2010; Cabiati ym. 2020; Mänttären van der Kuip 2015; Tavormina & Clossey 2017). Monet haastatelluista työntekijöistä kertoivat kokevansa työmäärän liian suureksi ja työn resurssit vastaavasti liian vähäisiksi (Forsman 2010, 83; Matela 2011, 88). Myös Cabiatin ym. (2020) tutkimuksessa työntekijät nostivat esille, kuinka suuri työmäärä kuormittaa heitä. Työn määrä suhteessa työaikaan koettiin liian suureksi. (Cabiati ym. 2020, 353, 360.) Lisäksi työntekijät kokivat, että työn määrä vain kasvaa kaiken aikaa (Forsman 2010, 83), eikä heillä ole itsellään mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviensä määrään (Matela 2011, 88). Myös Tavorminan ja Closseyn (2017, 133) tutkimuksessa työntekijät kertoivat tuntevansa ylikuormittuneisuutta ja voimattomuutta työntekoon liittyen. Turhautuminen kohdistuu lastensuojelutyön resursseihin, rahoitukseen ja epäpäteviin kollegoihin. Cabiatin ym. (2020, 360) tutkimuksessa ilmeni, kuinka byrokratia ja puutteet taloudellisissa resursseissa vaikuttavat heikentävästi jopa päivittäiseen työntekoon. McFaddenin ym. (2015, 1555) tutkimuksen mukaan suurella työmäärällä on negatiivinen vaikutus työntekijöiden itsetuntoon. Lisäksi lastensuojelutyön matala palkkataso vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden hyvinvointiin.

Mänttären van der Kuip (2015, 65, 75) nosti esille, kuinka työn ylikuormituksen kasvaminen ja budjettirahoitusten lisääntyminen vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden moraaliseen hätään. Olosuhteet ja säästöpainet tiukan talouden aikana heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia, sillä työntekijät joutuvat työskentelemään ristiriidassa ammattieettisten ohjeiden kanssa. Mahdollisuudet puuttua asiakkaan tilanteeseen riittävän varhain sekä mahdollisuudet toimia laissa säädettyjen aikarajojen mukaan ovat huonontuneet. Lisäksi riittävien ja tarkoituksellisten tukitoimien ja palveluiden tarjoaminen on heikentynyt. Baldschun (2018) toteaa, kuinka asiakkaiden kanssa tehtävä

emotionaalisesti vaativa yhteistyö lisää ahdistusta yhdessä resurssien ja tuen puutteen kanssa. Työntekijät kertoivat riittämättömien työolosuhteiden vaikuttavan kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvointiin. (Baldschun 2018, 72.) Lisäksi aikapaine ja resurssien puute asettaa työntekijät hankalaan tilanteeseen, kun he joutuvat ajan puutteen vuoksi laittamaan hoidettavia asioita tärkeysjärjestykseen (Jansen 2018, 1534). Työntekijöiden suuri vaihtuvuus aiheuttaa suurta huolta lastensuojelutyössä (McFadden ym. 2015, 1546) ja vaikeuttaa työntekoa entisestään (Forsman 2010, 129).

Osa työntekijöistä kertoi kokevansa, että kriisiytyneet tilanteet jäävät herkästi lain velvoittamana lastensuojelun työntekijöiden hoidettavaksi, koska muut toimijat eivät toimi tarpeeksi aktiivisesti. Työntekijät kantavat myös huolta yhteiskunnan palveluiden ja nuorten tarpeiden kohtaamisesta. Huolta aiheuttaa epävarmuus siitä, mitä tapahtuu asiakkaille lastensuojelun huolenpidon jälkeen. (Forsman 2010, 99.) Jansenin (2018) tutkimuksessa etenkin uudet työntekijät kokivat työhön sisältyvän dokumentoinnin haastavana. Erilaisia asiakirjoja tulee laatia monia ja niiden tulee sisältää erilaisia näkökulmia. Asiakirjat tulee laatia niin, että teksti on ymmärrettävää sekä muille työntekijöille että asiakkaalle itselleen. Lisäksi niiden tulee olla oikein myös oikeudellisesta näkökulmasta katsottuna. (Jansen 2018, 1531.) Matelan (2011, 87) tutkimuksessa suurin osa haastatelluista kertoi, että asiakkailta ja hallinnolla on keskenään ristiriitaiset odotukset, mikä asettaa työntekijät hankalaan tilanteeseen. Vastavalmistuneet työntekijät toivat taas Jansenin (2018) tutkimuksessa esille, kuinka koulussa opittu tieto on toisinaan ristiriidassa suhteessa siihen, mitä käytännön työssä tulee vastaan. Lisäksi ammatilliset erimielisyydet ovat tutkimustulosten mukaan arkipäivää myös työntekijöiden kesken, sillä työntekijöillä on keskenään eriäviä näkemyksiä, mitkä toimet ovat tarpeeksi riittäviä kenenkin asiakkaan kohdalla. (Jansen 2018, 1532, 1533.)

Lastensuojelutyön arkeen liittyvät tekijät

Lastensuojelutyö sisältää paljon epävarmuutta sekä hektisyyttä ja työtä on mahdoton ennustaa etukäteen. Työntekijät kertoivat työn sisältävän paljon akuutteja tilanteita, sillä asiakkaiden tilanteet muuttuvat herkästi. Akuutit tilanteet muuttavat aikaisempia suunnitelmia ja aikatauluja, sillä ne menevät aina kaiken muun edelle. Myös pitkäjänteinen työskentely asiakkaiden kanssa tällöin vaarantuu. Tilanteesta toiseen joudutaan siirtymään nopeasti ja työntekijän henkinen joustavuus ja ammattietiikka joutuu usein koetukselle. Tilanteet tulee kuitenkin pystyä kiireestä huolimatta hoitamaan lastensuojelulain asettamien aikarajojen puitteissa. Akuuttien tilanteiden vastapainoksi työntekijät kertoivat kuormittavan arjen sisältävän paljon asioita, jotka polkevat paikallaan, sillä

erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja tulee harkita ja punnita. Asioiden hidas eteneminen ei kuitenkaan heidän mukaansa vähennä kiireen tuntua. (Forsman 2010, 83, 85, 86, 95.)

Myös Jansenin (2018) tutkimuksessa nousi vahvasti esille työn epävarmuus ja arvaamattomuus. Erilaisten tilanteiden arvioiminen koettiin haastavaksi, sillä ongelmiin on harvoin vain yhtä ainoaa oikeaa ratkaisua. Lastensuojelutyö koostuu monista eri näkökulmista, teorioista ja työmenetelmistä ja myös työnkuva itsessään sisältää monia erilaisia tehtäviä. Työtehtävien määrä ja nopeus tuntuu joskus ylivoimaiselta. Työntekijät nostivat esille myös useat eri roolit, joita he kohtaavat työn arjessa. Tutkimuksessa kuvailtiin esimerkkinä tilannetta, jossa ensin työntekijän on tehtävä kiireellisiä päätöksiä ja seuraavassa hetkessä hänen tehtävänä on jo auttaa ja rauhoitella epätoivoista äitiä puhelimen päässä. Työntekijät kertoivat joutuvansa tasapainoilemaan erilaisten velvoitteiden keskellä. (Jansen 2018, 1531-1533.) Asioita joutuu pohtimaan ja puntaroimaan monesta eri näkökulmasta käsin. Lastensuojelutyössä lapsen etu on keskiössä ja lapsen etuuskien puolustaminen voi johtaa toisinaan työntekijän asettumaan ikään kuin vanhempia vastaan. Tilanteet tuovat työskentelyyn monenlaisia jännitteitä ja asioiden punnitseminen on välillä ristiriitaista. (Forsman 2010, 86, 90.)

Vaikeiden päätösten tekeminen on osa lastensuojelutyötä, mutta iso osa työntekijöistä kokee sen kuormittavan työntekoa (Baldschun 2018; Dagan ym. 2016; Forsman 2010; Jansen 2018). Forsmanin (2010, 83, 91, 104) tutkimuksessa työntekijät kertoivat kantavansa työntekijänä suurta valtaa ja vastuuta päätöksenteosta. Lastensuojelutyössä tehdyt päätökset vaikuttavat suoraan lapsen ja hänen lähipiirinsä elämään. Aina on olemassa riski, että tehdyt päätökset eivät miellytä kaikkia osapuolia. Jansenin (2018, 1532) tutkimuksessa ilmeni, että työntekijät tiedostavat, kuinka isoja seuraamuksia epäonnistumisella voi olla. Työn epävarmuus yhdistettynä useisiin eri työtehtäviin ja työrooleihin vaikeuttaa heidän mukaansa päätöksien tekemistä entisestään. Myös Daganin ym. (2016, 209) tutkimuksessa työntekijät kertoivat kantavansa isoa vastuuta lasten ja nuorten elämästä. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että ahdistusta työntekijöiden keskuudessa lisää suuren vastuun ohella heidän päätöksiinsä kohdistuva julkinen kritiikki. Baldschunin (2018, 70) tutkimus vahvisti ajatuksen siitä, että moninaiset vastuut sisältävät aina myös riskejä. Työlle asetetut tavoitteet tulee saavuttaa aina oikeudellisuus ja eettisyys huomioiden.

Lastensuojelun työntekijät kohtaavat kriisejä toistuvasti. Ilmoituksia väärinkäytöksistä ja laiminlyönneistä tulee jatkuvasti kaikkina vuorokauden aikoina. (Tavormina & Clossey 2017, 127.) On aikoja, jolloin lastensuojelutyö koostuu pääosin vain raskaasta arjesta, jossa asiat eivät etene ja negatiivista palautetta tulee paljon (Forsman 2010, 137). Suuri työntekijöitä kuormittava tekijä on

jatkuva altistuminen lastensuojelutyön stressaaville tekijöille (Baldschun ym. 2019, 55). Mänttari van der Kuipin (2015, 59) tutkimuksessa selvisi, että jopa noin 80 prosenttia haastatelluista työntekijöistä koki riittämättömyyden tunteita työhönsä liittyen. Dagan ym. (2016, 210) mainitsevat, että jo itsessään työntekijän työnkuva aiheuttaa usein rooliristiriitoja, joka lisää työssä kuormittumista.

5.2 Työn kuormittavuutta ehkäisevät tekijät

Yksilölliset tekijät

Tutkimuksista kävi ilmi, että mahdollisuus oman työn hallitsemiseen ehkäisee vahvasti työn kuormittavuutta (Baldschun ym. 2019, 55; Baugerud ym. 2018, 226; Dagan ym. 2016, 207), sillä tunne työn hallinnasta vahvistaa työntekijän kykyä hallita työstä aiheutuvaa stressiä. Tällöin työntekijän on myös helpompi asettaa itselleen rajoja henkilökohtaisen elämän ja työelämän välille sekä kyky käsitellä työpaineita on vahvempaa. (Dagan ym. 2016, 209.) Baugerudin ym. (2018, 231) tutkimustuloksista ilmeni, kuinka työntekijän ammatillinen pätevyys vahvistaa työhyvinvointia, kuten myös työn sopiva haasteellisuus. Matelan (2011, 107, 117) tutkimuksen mukaan työntekijän omat valmiudet ja ammatillinen osaaminen vahvistavat työntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi merkittävää on tyytyväisyys esimieheen, työkavereihin sekä palkkatasoon. Myös McFadden (2020, 169) nosti tutkimuksessaan esille työntekijän ja esimiehen välisen suhteen. Hänen tutkimuksensa mukaan hyvä suhde esimieheen vahvistaa työntekijän kykyä selviytyä työn aiheuttamista paineista.

Lastensuojelutyötä pidetään yleisesti tärkeänä työnä ja se vahvistaa työntekijöiden mielekkyyttä työtänsä kohtaan, sillä työntekijät tuntevat tekevänsä merkityksellistä työtä (Forsman 2010, 110). Matelan (2011, 117) tutkimus paljasti, kuinka suuri vaikutus työn kuormittavuuden kokemiseen on työntekijän omalla tyytyväisyydellään työtänsä kohtaan. Tunne siitä, että kokee työskentelevänsä itselleen sopivalla ja oikealla alalla ehkäisee työssä kuormittumista. Steinlinin ym. (2016, 176) tutkimustulokset vahvistivat ajatuksen työtyytyväisyyden merkityksestä, sillä tutkimuksessa kävi ilmi, että alhainen työtyytyväisyys on riskitekijä aiheuttamaan loppuun palamista. McFaddenin ym. (2015, 1558) tutkimuksen mukaan työntekijän resilienssiä eli selviytymiskykyä vahvistaa vankka pohjakoulutus sekä työhön liittyvä henkilökohtainen kehittyminen.

Kokemattomuus työuran alussa lisää haasteita, sillä jokainen vastaan tuleva tilanne on uusi. Haastatellut toivat esille, kuinka työkokemuksen karttuessa tietämys lisääntyy ja yleiskuva mahdollisista esiin tulevista tilanteista laajenee. Kokemuksen kautta turvallisuuden tunne työn tekemisen suhteen vahvistuu. (Jansen 2018, 1536.) Myös Forsmanin (2010) ja Daganin ym. (2016)

tutkimuksissa työkokemus koettiin merkittäväksi tekijäksi työn kuormittavuuden ehkäisemisen näkökulmasta. Forsmanin (2010, 43, 102) tutkimuksen mukaan työkokemuksen sekä myös oman elämäkokemuksen kautta työn aiheuttaman tunnekuorman käsittely voi helpottua, sillä oma reagointi erilaisiin tilanteisiin ei todennäköisesti ole vuosien kuluttua enää yhtä vahvaa kuin työuran alussa. Empatiakyky on kaikessa sosiaalityössä tärkeä ominaisuus, mutta ammatillisen roolin rajaaminen on olennaista työn jaksamisen kannalta. Daganin ym. (2016, 204) tutkimustuloksissa nousi myös esille, kuinka pitkä työkokemus vahvistaa kykyä säädellä emotionaalisia kokemuksia. Lisäksi työkokemuksen kautta vahvistuu ammatillinen identiteetti sekä luottamus omiin taitoihin. Berlandan ym. (2017, 7) tutkimuksessa ilmeni, että työntekijän iällä on vaikutusta työntekijän luottamukseen hallita omia tunteitaan, joita lastensuojelutyö työntekijässä herättää. Tutkimuksen mukaan vanhemmilla työntekijöillä tunteiden säätelykyky on vahvempaa.

Asiakastyö on iso osa lastensuojelutyötä. Forsmanin (2010) tutkimuksessa työntekijät korostivat onnistuneiden asiakassuhteiden tärkeyttä. Luottamuksellisuus, toimiva yhteistyö asiakkaan kanssa sekä työskenteleminen yhteisesti sovittuja tavoitteita kohti on merkittävää. Lisäksi työntekijät kokivat mielekkääksi sen, että lastensuojelussa työtä on mahdollista tehdä suurella määrällä itsenäisesti omalla persoonallaan. Työssä on myös mahdollista käyttää ja kokeilla erilaisia työmenetelmiä ja työtapoja. Työntekijöiden työmotivaatiota lisää tieto siitä, että lastensuojelutyötä tekemällä heidän on mahdollista vaikuttaa lasten elinoloihin. Erilaiset tilanteet tuntuvat haastavilta, mutta ajan kuluessa tehty työ usein kuitenkin lopulta palkitsee. (Forsman 2010, 108-110.) Myös Cabiatin ym. (2020, 361, 362) tutkimuksessa sitoutuminen haavoittuneissa elinoloissa elävien lasten hoitamiseen koettiin työntekoa motivoivaksi tekijäksi. Työntekijät kertoivat kokevansa ylpeyttä tekemästään työstään ja tutkimuksessa ammattin itseisarvo nähtiinkin hyvinvointia suojaavana tekijänä.

Organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät

Työhön liittyvillä resursseilla ja rakenteilla on suuri merkitys työssä jaksamiseen, sillä vakaat taloudelliset resurssit ja riittävä työaika auttavat työntekijöitä jaksamaan sekä tekemään työtään rennommin. Työkulttuurin tulisi olla avoin, jossa on tilaa virheille, peloille ja epäilyksille. (Steinlin ym. 2016, 177.) Työntekijöiden roolit ja rajat olisi hyvä määritellä mahdollisimman selkeästi (Dagan ym. 2016, 210) ja lisäksi työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus osallistua työyhteisöä koskevien päätösten tekoon, sillä se vaikuttaa vahvasti työhyvinvoinnin edistämiseen ja sen ylläpitämiseen (Baldschun ym. 2019, 55). Steinlinin ym (2016, 177) tutkimuksessa korostettiin yhteisten tiimipäivien ja tiimitapaamisten tärkeyttä. Myös muissa tutkimuksissa nousi vahvasti esille vertaistuen tärkeys (mm. Cabiati ym. 2020, 353; Mcfadden 2020, 173). Yhdessä toimiminen

(Baldschun ym. 2019, 55; Cabiati ym. 2020, 361) ja keskinäisen avun jakaminen kollegoiden välillä koettiin ensiarvoisen tärkeäksi (Cabiati ym. 2020, 361). McFaddenin ym. (2015, 1558) toteavat, että työmäärä tulisi olla työntekijän hallittavissa, sillä se vahvistaisi työntekijän työhyvinvointia.

Baugerudin ym. (2018, 231) tutkimustulosten mukaan työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Berlanda ym. (2017, 3) toteavat myös, kuinka suuri merkitys työkavereiden läsnäololla on työssä jaksamiseen. Myös Steinlinin ym. (2016) tutkimuksessa työyhteisön merkitys koettiin tärkeäksi. Työntekijöiden mukaan avoimuus työyhteisössä sekä hyvät suhteet työkavereiden ja esimiehen kanssa vähentävät työssä kuormittumista. Merkittävää on myös työntekijän mahdollisuus kertoa kuormittavista asioista esimiehelleen. Epäkohtia tulisi pystyä nostamaan avoimesti esille ja työntekijällä tulisi olla tunne, että hänet hyväksytään omana itsenään vahvuuksineen ja heikkouksineen. Tuloksissa nousi esille myös, kuinka tärkeä merkitys ilolla ja hauskanpidolla on työnteon lomassa. (Steinlin ym. 2016, 176.) Berlandan ym. (2017, 3, 7) tutkimuksesta ilmeni, että luottamus ja kunnioitus työntekijöiden välillä on vahvasti yhteydessä ammatilliseen itsetehoon ja työtyytyväisyyteen. Työntekijöiden keskinäinen kunnioitus tukee myös yhtenäistä käyttäytymistä työyhteisössä ja vaikuttaa työntekijöiden lojaalisuuteen.

McFaddenin (2020, 170) tutkimuksessa kokeneemman henkilöstön mahdollisuus tukea vastavalmistuneita koettiin kuormittumista ehkäiseväksi tekijäksi. Työntekijät kokivat tärkeäksi, että muu työyhteisö (kollegat ja esimies) ymmärtää heidän työpaineensa, ja että kriisien kohdatessa työntekijöillä olisi mahdollisuus saada tukea ja ohjausta. (McFadden 2020, 170.) Esimiehen ja koko työtiimin tuen tärkeys näyttäytyi myös Steinlinin ym. (2016) tutkimuksessa. Tutkimustulokset vahvistivat, kuinka merkittävä vaikutus tuen saamisella on työtyytyväisyyden kokemiseen. Myös kriisitilanteiden kohtaaminen nostettiin esille. Työntekijät kertoivat toivovansa, että kriisitilanteita varten olisi olemassa selkeät ja yksityiskohtaiset raamit määriteltynä. (Steinlin ym. 2016, 175, 177.) Sosiaalisen tuen saamisen tärkeys nousi esille lisäksi myös McFaddenin ym. (2015, 1558) ja Berlandan ym. (2017, 3) tutkimuksessa, josta ilmeni kuinka suurella määrällä työkavereilta saatu tuki vahvistaa työtyytyväisyyttä. Työkavereiden tuki voi ehkäistä myös työntekijän ylikuormittumista ja loppuun palamista. Daganin ym. (2016, 207) tutkimustulosten mukaan sosiaalisen tuen saaminen heikentää altistumista sijaistraumatisoitumiselle.

Esimiehen sitoutuminen omaan työhönsä on työntekijöiden näkökulmasta merkittävää. Työntekijät kertoivat kokevansa tärkeäksi sen, että esimies osoittaa välittämistä heitä kohtaan. (McFadden 2020, 169.) Tehokkuus, keskinäinen ammatillinen arvostus ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön sisällä ovat tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan (McFadden 2020, 170). Myös Matelan (2011)

tutkimustuloksissa myönteisen ilmapiirin nähtiin vahvistavan työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan myös työntekijöiden tasavertainen kohtelu edesauttaa työntekijöitä kokemaan työn tekemisen myönteiseksi. (Matela 2011, 107.) Baugerudin ym. (2018, 226) tutkimuksen mukaan mielekkäät haasteet, organisaatioon sitoutuminen sekä työntekijän oma työmotivaatio ehkäisevät myötätuntouupumisen oireita. Forsmanin (2010, 112) tutkimuksessa osa työntekijöistä koki työhön kuuluvan vastuun motivoivan työn tekemistä.

Työn valvonnan tärkeys nousi esille useassa tutkimuksessa (Baldschun ym. 2019; Berlanda ym. 2017; Cabiati ym. 2020; McFadden 2020; McFadden ym. 2015; Steinlin ym. 2016). Baldschunin ym. (2019, 55) ja Cabiatinin ym. (2020, 361) tutkimustuloksien kautta ilmeni, kuinka suuri vaikutus riittäväällä työn valvonnalla on työntekijöiden työhyvinvointiin. Myös McFadden (2020, 170, 173) vahvisti ajatuksen siitä, että luottamus työn valvontaan on avainasemassa työssä jaksamisen kannalta. Työntekijät kokivat, että työn valvonta auttaa heitä kehittymään työssään, etenkin jos heidän vahvuutensa työntekijänä otetaan huomioon. Berlandin ym. (2017, 8) tutkimuksen mukaan työn tehokas valvonta ehkäisee työntekijöiden traumatisoitumista. Steinlin ym. (2016, 177) nosti tutkimuksessaan työn valvonnan rinnalle lisäksi myös työn arvioimisen tärkeyden. Ammatillisten riskien ymmärtäminen ja tiedostaminen onkin ehdottoman tärkeää, sillä tällöin ne on mahdollista ottaa huomioon esimerkiksi erilaisissa täydennyskoulutuksissa. Täydennyskoulutuksilla sekä ylipäättänsä työntekijän koulutuksella on suuri vaikutus työn tekemiseen. (Cabiati ym. 2020, 362, 363.) McFaddenin ym. (2015, 1557) tutkimuksessa ilmeni, kuinka tärkeää olisi, että jo kouluttautumisen ja harjoitteluiden aikana huomioidaan työhön liittyvät vaatimukset, haasteet ja realiteetit.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkielmassani tehtävänäni oli tarkastella lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuuden ja kuormittavuuden ehkäisemisen näkökulmasta. Tutkimustulokset jakautuivat työn kuormittavuutta aiheuttaviin tekijöihin sekä työn kuormittavuutta ehkäiseviin tekijöihin. Työn kuormittavuuden kokeminen on aina yksilöllistä, mutta tutkimustuloksista voi päätellä, että lastensuojelutyössä on monia tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijöitä yleisesti kaikkialla. Tutkielmassa esille nousseet tulokset vahvistavat aikaisempien tutkimuksien tuloksia siitä, että lastensuojelutyö on haastavaa sekä kuormittavaa työtä ja työntekijät ovat suurelta osin

ylikuormittuneita. Tutkimustuloksissa nousi vahvasti esille lastensuojelutyön kuormittavat työolosuhteet sekä työntekijöiden kokemukset emotionaalisista haasteista. Lastensuojelutyössä työntekijät kohtaavat suuren määrän vaikeita ja traumaattisia tilanteita ja heidän asiakkaansa ovat usein ahdistuneita ja masentuneita. Sijaistraumatisoitumisen ja myötätuntouupumisen riski mainittiin useassa tutkimuksessa (mm. Baldschun ym. 2019; Baugerud 2018; Dagan ym. 2016). Baldschun ym. (2019) ja Dagan ym. (2016) kertoivat tutkimuksissaan ilmenneen, että riski sijaistraumatisoitumiselle on huomattavasti suurempi lastensuojelun työntekijöillä verrattuna muualla sosiaalialalla työskenteleviin työntekijöihin. Tämä kaikki kertoo siitä, että lastensuojelun työntekijät työskentelevät emotionaalisesti hyvin vaativissa työoloissa.

Tutkimustulosten mukaan kuormittavuutta aiheuttavat emotionaalisten haasteiden lisäksi myös organisaatioon ja yhteiskuntaan sekä lastensuojelutyön arkeen liittyvät tekijät. Tutkimustulokset osoittivat, että lastensuojelun resurssit ovat liian vähäiset. Työmäärä suhteessa työn resursseihin puhututti työntekijöitä useassa tutkimuksessa (mm. Cabiati ym. 2020; Forsman 2010; Matela 2011). Työntekijöiden ylikuormittuneisuus näkyi myös Tavorminan ja Closseyn (2017) tutkimuksessa. Mänttari van der Kuipin (2015) tutkimuksesta voi päätellä, että lastensuojelun työntekijät eivät pysty tekemään työtään haluamallaan tavalla. Olosuhteet ja säästöpainet tiukan talouden aikana ajaa työntekijät työskentelemään ristiriidassa ammattieettisten ohjeiden kanssa. Työntekijät kokevat, että mahdollisuudet toimia lain asettamien säädösten puitteissa ovat heikentyneet. (Mänttari van der Kuip 2015, 65, 75.)

Lastensuojelutyö koostuu useista eri työtehtävistä ja työn arki nähdään hektisenä sekä ennalta arvaamattomana. Työtehtävät sisältävät suurta vastuuta ja valtaa. Asioihin harvoin on yhtä ainoa ja oikeaa ratkaisua, ja asioita tulee puntaroida monesta eri näkökulmasta käsin. Vaikeiden päätösten tekeminen näyttäytyi tutkimustuloksissa kuormittavan työntekijöitä (Baldschun 2018; Dagan ym. 2016; Forsman 2010; Jansen 2018). Päätökset vaikuttavat suoraan lapsen ja perheiden elämään ja tietoisuus tästä lisää työntekijöiden paineita (Jansen 2018). Mänttari van der Kuipin (2015, 59) tutkimuksessa huolestuttavan suuri määrä (noin 80 prosenttia työntekijöistä) kertoi kokevansa riittämättömyyden tunteita työhönsä liittyen. Tutkimustuloksista voi päätellä, että aikaisemmissa tutkimuksissa esitetty huoli on todellista ja puheet lastensuojelutyön kuormittavuudesta olisi otettava vakavasti.

Kuormittavuutta aiheuttavien tekijöiden lisäksi tutkimustuloksista nousi esille myös tekijöitä, joiden kautta työn kuormittavuutta on mahdollista ehkäistä. Työyhteisöllä on suuri vaikutus työntekijän työssä viihtymiseen ja merkittävänä tekijänä se näyttäytyi myös tässä tutkielmassa.

Tutkimustuloksista voi päätellä, että työntekijät tarvitsevat tukea toisiltaan. Työyhteisön toimivuus ja sosiaalisen tuen saaminen ovatkin asioita, joihin lastensuojelutyössä tulisi panostaa entistä vahvemmin, sillä tutkimustuloksissa se näyttäytyi vahvasti vaikuttavan työssä kuormittumiseen. Tutkimuksissa korostettiin myös vertaistuen saamista (Cabiati ym. 2020; McFadden 2020), yhteisiä kokoontumisia työyhteisön kanssa (Steinlin 2016) sekä yhdessä toimimista (Baldschun ym. 2019). Myös esimieheltä saatu tuki näyttäytyi kuormittavuutta ehkäisevänä tekijänä (McFadden 2020; Steinlin 2016). Matelan (2011) tutkimuksessa työyhteisön myönteinen ilmapiiri sekä tasavertainen kohtelu työntekijöiden kesken koettiin merkittäväksi.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työn tekemiseen näyttäytyi tutkimustuloksissa vaikuttavan heikentävästi työn kuormittavuuden kokemiseen (Baugerud ym. 2018; Baldschun ym. 2019; Dagan ym. 2016). Myös työntekijän valmiudet työntekoon sekä ammatillinen pätevyys vahvistavat työntekijän työhyvinvointia (Baugerud 2018; Matela 2011). Matelan (2011) ja Steinlinin ym. (2016) tutkimuksessa korostettiin työntekijöiden työtyytyväisyyden merkitystä. Matelan (2011, 177) tutkimustuloksista ilmeni, että tunne siitä, että työskentelee itselleen sopivalla ja oikealla alalla ehkäisee työssä kuormittumista. Steinlinin ym. (2016, 176) tutkimustulokset vahvistivat työtyytyväisyyden tärkeyden, sillä tutkimuksen mukaan alhainen työtyytyväisyys näytti olevan riskitekijä loppuun palamiselle. Tämä herättää ajatusta siitä, kuinka tärkeää olisi löytää tekijöitä, joiden avulla työntekijöiden työtyytyväisyyttä voisi työyhteisön sisällä vahvistaa. Tutkimustulosten mukaan työntekijöiden kouluttautumiseen tulisi panostaa ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia oman työn tekemiseen tulisi vahvistaa. Lisäksi työntekijöiden mahdollisuus päästä vaikuttamaan työyhteisöä koskeviin päätöksiin tulisi huomioida (Baugerud ym. 2018). Myös työn valvonnan tärkeys nousi esille useassa tutkimuksessa (Baldschun ym. 2019; Berlanda ym. 2017; Cabiati ym. 2020; McFadden 2020; McFadden ym. 2015; Steinlin ym. 2016). Työntekijät kokevat, että työn valvonta auttaa heitä kehittymään työssään, etenkin jos heidän vahvuutensa työntekijänä otetaan huomioon (McFadden 2020).

Tutkimusaineiston kautta oli havaittavissa, että suurin osa tuloksista oli yhteneväisiä, mutta osa tuloksista herätti myös ristiriitaa. Esimerkiksi lastensuojelutyöhön liittyvä vastuu ja valta koettiin useassa tutkimuksessa kuormittavuutta aiheuttavaksi tekijäksi (mm. Dagan ym. 2016; Jansen 2018; Forsman 2010), mutta osa työntekijöistä koki sen myös lisäävän heidän työmotivaatiotaan (Forsman 2010). Työn merkityksellisyyden kokeminen jakoi myös mielipiteitä, sillä Forsmanin (2010) tutkimuksessa se näyttäytyi työn kuormittavuutta ehkäisevänä tekijänä, mutta samaisessa tutkimuksessa osa työntekijöistä kertoi työn merkityksellisyyden tiedostamisen myös lisäävän työn kuormittavuutta. Tästä voi päätellä, että työn kuormittavuuden kokeminen on aina osittain myös

työntekijän oma subjektiivinen kokemus. Vaikkakin tässä tutkielmassa tutkimustulokset olivat kokonaisuudessaan yllättävän samansuuntaisia tutkimuksesta riippumatta.

Tutkimustulosten mukaan osa lastensuojelutyössä esiintyvistä haasteista on organisaatioon ja koko yhteiskuntaan liittyviä ongelmia, jolloin yksittäisen työntekijän on miltei mahdoton saada asioihin muutoksia. Esimerkiksi asiakasmääriin, johtamiseen ja organisaation rakenteisiin tulisi puuttua ylemmiltä tahoilta käsin. Tärkeintä kuitenkin on, että työntekijät nostavat epäkohtia esille ja asioista keskustellaan yleisesti, sillä kuten Baugerud ym. (2018, 215) kirjoittaa, että lastensuojelussa työntekijöiden työhyvinvointia on mahdollista suojella monin eri tavoin, kunhan riski- ja suojaamistekijät ensin tiedostetaan. On selvää, että epäkohtiin on mahdotonta puuttua ilman niiden tiedostamista. Samoin myös kuormittavuutta ehkäiseviä tekijöitä tulisi nostaa aikaisempaa enemmän keskusteluun. Tämä ei poista lastensuojelutyön haasteiden olemassaoloa, mutta tärkeä on nostaa rinnalle myös tekijöitä, joiden kautta kuormittavuutta on mahdollista ehkäistä. Mänttari van der Kuip (2015) kirjoittaa, että työhyvinvointi tulisikin kokonaisuudessaan ymmärtää sekä negatiivisen että positiivisen ulottuvuuden kautta. Tämä vahvistaa ajatusta siitä, kuinka tärkeää olisi haasteiden rinnalla keskittyä myös asioihin, jotka ovat hyvin.

Lastensuojelutyön kuormittavuus on ilmeistä, mutta pohdin, kuinka tarpeellista olisi tehdä tutkimuksia enemmän myös lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnista juuri positiivisen ulottuvuuden kautta. Tutkimusaineistoa etsiessäni tein havainnon, että lastensuojelun työn kuormittavuuden ehkäisemiseen liittyviä tutkimuksia oli huomattavasti haastavampi löytää. Vaikka osa haasteista ei ole työntekijän ratkaistavissa, tutkimustuloksista kävi kuitenkin ilmi, että työntekijän on oltava myös itse aktiivinen edistämään ja ylläpitämään omaa työhyvinvointiaan. Esimerkiksi työyhteisössä myönteisten suhteiden luominen ja yhdessä toimiminen vaatii työntekijän omaa panosta. On myös selvää, ettei hyvä ilmapiiri työyhteisön sisällä muodostu itsestään, vaan siihen tarvitaan kaikkien sitoutumista.

Tutkimuksessani tarkastelin työn kuormittavuutta aiheuttavia sekä sitä ehkäiseviä tekijöitä yleisesti lastensuojelutyössä kotimaisten ja kansainvälisten tutkimusten kautta, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Lastensuojelun palvelujärjestelmä on kuitenkin laaja, joka koostuu eri palveluista ja tukitoimista. Lisäksi työnkuva eroaa riippuen siitä, työskenteleekö esimerkiksi avohuollon vai sijaishuollon parissa. Työnkuva on erilainen myös eri ammattikuntien, kuten sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihjaajien välillä. Esimerkiksi sosiaalityöntekijällä on sosiaalihjaajaan verrattuna enemmän vastuuta sekä valtaa ja päävastuu lapsen kokonaistilanteesta on aina sosiaalityöntekijällä.

Näin ollen työn kuormittavuuskin voi olla hyvin erilaista, vaikkakin työntekijät kohtaavat samoja asiakkaiden haastavia elämäntilanteita.

Tässä tutkielmassani tein kuitenkin tietoisin päätöksen tarkastella työn kuormittavuutta ja sen ehkäisemistä yleisesti lastensuojelutyössä, sillä lastensuojelun palvelujärjestelmä on mahdollisesti hyvin erilainen myös eri maiden välillä. Lisäksi etenkin useammassa kansainvälisessä tutkimuksessa (Baugerud ym. 2018; Cabiati ym. 2020; Sprang ym. 2011; Steinlin ym. 2016; Tavormina & Clossey 2017) puhuttiin yleisesti lastensuojelun työntekijöistä, mainitsematta erikseen esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä. Tekemäni rajaukset olivat perusteltuja tämän tutkielman sisällön kannalta, mutta ne voivat vaikuttaa tutkimustulosten yleistettävyyteen. Mielenkiintoista olisikin tehdä jatkotutkimus siitä, että onko työn kuormittavuutta aiheuttavilla tekijöillä eroa lastensuojelun ammattikuntien välillä tai onko työn kuormittavuus erilaista riippuen, missä kohti palvelujärjestelmää työskentelee. Tämä kuitenkin vaatisi lastensuojelun palvelujärjestelmien tuntemisen myös kansainvälisesti.

On selvää, että tutkimuksia lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnista tarvitaan. Lastensuojelutyön kuormittavat olosuhteet näyttävät olevan yleisesti tiedossa. Lastensuojelun ammattilaiset tekevät työtä perheiden ja ennen kaikkea lapsen hyvinvoinnin eteen. Lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointi on paitsi heidän oma etunsa, mutta työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää myös siksi, että he jaksaisivat kohdistaa voimavaroja asiakkaiden auttamiseen ja tukemiseen. Kananoja ja Ruuskanen (2019) ovat tehneet selvitystyötä lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Heidän mukaansa työntekijöiden vetovoima lastensuojelutyötä kohtaan on heikentynyt. Tämän paljastaa muualle töihin siirtyvien työntekijöiden määrä. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 23.) Lastensuojelun tulevaisuuden kannalta tämä on huolestuttavaa ja tämä vahvistaa lastensuojelutyön kuormittaviin olosuhteisiin puuttumisen tärkeyden. Lisäksi entistä enemmän tässäkin tutkielmassa nousseisiin kuormittavuutta ehkäiseviin tekijöihin tulisi panostaa. Lastensuojelun tarve näyttää kasvavan kaiken aikaa ja tällöin lastensuojelun paikkaa myös yhteiskunnallisella tasolla on vahvistettava.

LÄHTEET

- Ahola, K, Hakola, T., Hopsu, L., Leino, T., Leskinen, T., Oksa, J., Takala, E-P., Vorne J. & Vuokko, A. 2010. Työkuormitusta arvioimalla ja säätelemällä voidaan edistää hyvinvointia työssä. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim). Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 30-34.
- Andersson, D. 2000. Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect* 26(6), 839-848.
- Bardy, M. (toim.) 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Baldschun, A. 2018. The occupational well-being of child protection social workers. Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Baldschun, A. 2014. The six dimensions of child welfare employees occupational well-being. *Nordic Journal of working life studies* 4(4), 69-78.
- Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O. & Salo, P. 2019. Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work* 22(1), 43-58.
- Baugerud, G. & Vangbæk, S. & Melinder, A. 2018. Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *British Journal of Social Work* 48(1), 215-235.
- Berlanda, S., Pedrazza, M., Trifiletti, E. & Fraizzoli, M. 2017. Dissatisfaction in Child Welfare and Its Role in Predicting Self-Efficacy and Satisfaction at Work: A Mixed-Method Research. *BioMed Research International*, 1-12.
- Cabiati, E., Raineri, M. & Folgheraiter, F. 2020. Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study. *European Journal of Social Work* 23(2), 353-366.
- Dagan, S., Ben-Porat, A. & Itzhaky, H. 2016. Child protection workers dealing with child abuse: The contribution of personal, social and organizational resources to secondary traumatization. *Child Abuse & Neglect* 51, 203-211.
- Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heinonen, H. & Sinko, P. 2009. Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. 121-132.
- Helsingin Sanomat (20.11.2017): Lastensuojelun työntekijät uupuvat, eikä yhteiskunnalla ole mitään säädöksiä henkilöstöpulaan – yhdellä sosiaalityöntekijällä voi olla jopa yli sata lastensuojelun asiakasta. Kirjoittaja: Olli Pohjanpalo. Saatavilla <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005457608.html>, luettu 2.4.2021.

- Hollis, M. & Howe, D. 1987. Moral Risks in Social Work. *Journal of Applied Philosophy* 4(2), 123-133.
- Jansen, A. 2018. "It's so complex!": Understanding the challenges of child protection work as experienced by newly graduated professionals. *British Journal of Social work* 48(6), 1524–1540.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananoja, A. & Ruuskanen, K. 2019. *Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi*. Loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Laine, P. 2013. *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Turku: Turun yliopisto.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Matela, K. 2011. *Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työssä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Oulu: Pohjois-Suomen osaamiskeskuksen julkaisusarja 33.
- McFadden, P. 2020. Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. *International Social Work* 63(2), 164-176.
- McFadden, P., Campbell, A. & Taylor, B. 2015. Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *British journal of social work* 45(5), 1546-1563.
- Mänttari van der Kuip, M. 2015. *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta*. Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 15-20.
- Rautio, M. 2010. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta*. Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 22-28.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77(4), 403-418.
- Salminen, A. 2011. *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Salo, P. Rantonen, O. Aalto, V. Oksanen, T. Vahtera, J. Junnonen, S-R. Baldschun, A. Väisänen, R. Mönkkönen, K. Hämäläinen, J. 2016. *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavarat ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sinko, P. & Muuronen, K. 2013. *Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta*. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.

- Sprang, G., & Craig, C. & Clark, J. 2011. Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. *Child Welfare* 90(6), 149-168.
- Steinlin, C., Dolitzsch, C., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J. & Schmid, M. 2016. The relationship between burnout symptoms and work satisfaction among child welfare workers in residential care. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie* 65(3), 162-180.
- Tavormina, M., & Clossey, L. 2017 Exploring Crisis and its Effects on Workers in Child Protective Services Work: Exploring Effects of Crisis on CPS Workers. *Child & Family Social Work* 22(1), 126-136.
- Toivola, K. 2004. Myötätuntouupumus – auttajantyön työperäinen riski. *Työterveyslääkäri* 22(3), 330-332.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Yliruka, L., Petrelius, P., Alho, S., Jaakola, A., Lunabba, H., Remes, S., Keränen, S., Teiro, S., Terämä, A. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. *Työpäperi* 36/2020. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Westbrook, T., Ellis, J. & Ellet, A. 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.

LIITTEET

Taulukko 1. Tutkimusaineistojen hakuprosessi.

Tietokanta	Hakusanat	Valittu aineisto
Social services abstrakt (proquest)	burnout and child protection work well-being and child protection work stress and child protection work	Baugerud ym. 2018 McFadden 2020 McFadden ym. 2015 Sprang ym. 2011 Cabieti ym. 2020 Dagan ym. 2016 Baldschun ym. 2019
Social care online (perushaku)	occupational well-being in child protection work	Jansen 2018
Jykdok (perushaku)	lastensuojelutyön kuormittavuus trauma in child welfare work viihtyminen lastensuojelutyössä	Baldschun 2018 Mänttari van der Kuip 2015 Steinlin ym. 2016 Matela 2011
Jykdok (kansainvälisten e-aineistojen tarkennettu haku)	child welfare workers and crisis	Tavormina & Clossey 2017
Google Scholar	kuormittavat tekijät lastensuojelutyössä dissatisfaction in child welfare	Forsman 2010 Berlanda ym. 2017

Taulukko 2. Tutkimusaineiston esittely.

Tekijä(t), vuosiluku ja tutkimuksen nimi	Kohdema	Tutkimuksen teema
Baldschun, A. 2018. The occupational well-being of child protection social workers: Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers.	Suomi	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ammatillinen hyvinvointi.
Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O. & Salo, P. 2019. Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection.	Suomi	Työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden tunnistaminen vertaillen lastensuojelun ja muualla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Baugerud, G. & Vangbæk, S. & Melinder, A. 2018. Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors.	Norja	Lastensuojelun työntekijöiden sijaistraumatisoitumisen, työuupumuksen ja myötätuntouupumuksen taso sekä niitä suojaavien ja uhkaavien tekijöiden tarkastelu.
Berlanda, S., Pedrazza, M., Trifiletti, E., & Fraizzoli, M. 2017. Dissatisfaction in Child Welfare and Its Role in Predicting Self-Efficacy and Satisfaction at Work: A Mixed-Method Research.	Italia	Lastensuojelutyössä tyytymättömyyttä aiheuttavien tekijöiden tutkiminen sekä yritys määrittää, missä määrin nämä ennustavat työtyytyväisyyttä ja ammatillista itsetheoa.
Cabiati, E., Raineri, M. & Folgheraiter, F. 2020. Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study.	Italia	Myönteiset ja kielteiset tekijät, jotka vaikuttavat ja tukevat lastensuojelukäytäntöjä.
Dagan, S., Ben-Porat, A. & Itzhaky, H. 2016. Child protection workers dealing with child abuse: The contribution of personal, social and organizational resources to secondary traumatization.	Israel	Erilaisten tekijöiden merkitys sijaistraumatisoitumiselle sekä sijaistraumatisoitumisen vertaileminen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muualla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden välillä.
Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla.	Suomi	Sosiaalityöntekijöiden omat kokemukset ja näkemykset liittyen lastensuojelutyössä jaksamiseen ja siinä jatkamiseen.
Jansen, A. 2018. "It's so complex!": Understanding the challenges of child protection work as experienced by newly graduated professionals.	Norja	Vasta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemukset lastensuojelutyöstä.
Matela, K. 2011. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työssä lähtemiseen vaikuttavat tekijät.	Suomi	Lastensuojelutyössä pysymiseen ja lähtemiseen vaikuttavat tekijät.
McFadden, P. 2020. Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland.	Pohjois-Irlanti	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halu jatkaa tai lopettaa työnsä.
McFadden, P., Campbell, A. & Taylor, B. 2015. Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review.	Pohjois-Irlanti	Lastensuojelun sosiaalityön henkilöstön selviytymiskykyyn tai loppuun palamiseen liittyvät yksilölliset ja organisatoriset tekijät.
Mänttari van der Kuip, M. 2015. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity.	Suomi	Julkisissa sosiaalipalveluissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden (aikuissosiaalityö/lastensuojelu) tilanteen ja työhyvinvoinnin tarkastelu niukkuuden aikakaudella.

Sprang, G. & Craig, C. & Clark, J. 2011. Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups.	USA ja Kanada (Toronto)	Sijaistraumatisoitumista ja työuupumusta ennustavat tekijät pääasiassa lastensuojelun työntekijöiden parissa.
Steinlin, C., Dolitzsch, C., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J. & Schmid, M. 2016. The relationship between burnout symptoms and work satisfaction among child welfare workers in residential care.	Sveitsi	Lastensuojelun laitoshuollossa työskentelevien työntekijöiden loppuun palamisen ja työtyytyväisyyden arviointia.
Tavormina, M. & Clossey, L. 2017. Exploring Crisis and its Effects on Workers in Child Protective Services Work: Exploring Effects of Crisis on CPS Workers.	USA	Lastensuojelun työntekijöiden näkemykset ja kokemukset kriiseistä ja kriisitoimenpiteistä sekä emotionaalisista vaikutuksista työskennellessään huonosti kohdeltujen lasten kanssa.