

ERO- JA HUOLTORIIDAT SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖ- HYVINVOINTIA KUORMITTAMASSA

Laura Honkonen
Kandidaatintutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteet
Jyväskylän avoin yliopisto/
Kokkolan yliopistokeskus
Chydenius
Kevät 2024

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Jyväskylän avoin yliopisto/ Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
Tekijä Laura Honkonen	
Työn nimi Ero- ja huoltoriidat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kuormittamassa	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn laji Kirjallisuuskatsaus
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 38
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkielmassa selvitettiin, minkälaisia työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä liittyy ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelyyn sosiaalityöntekijän näkökulmasta. Samalla selvitettiin, minkälaisia sosiaalityöntekijän kuormittumista helpottavia tekijöitä voidaan löytää.</p> <p>Tutkielman teoreettis-käsitteellinen viitekehys koostui sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnista, työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä sekä ero- ja huoltoriidoista. Työhyvinvointia tarkasteltiin yleisesti sekä sosiaalityön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kuormittavuutta kuvattiin psykososiaalisen kuormittavuuden kautta, jossa pyrittiin kuvaamaan työuupumukseen johtavia tekijöitä. Ero- ja huoltoriitoja avattiin yleisesti sekä lastensuojelun näkökulmasta.</p> <p>Tutkielma on toteutettu integroituna kirjallisuuskatsauksena, jossa sisällönanalyysin kautta löydettiin kolme erillistä pääluokkaa. Nämä pääluokat kertoivat työskentelyn kuormittavuustekijöiden tasoista (yksilölähtöinen taso sekä rakenteellinen taso) sekä kuormittavuutta ehkäiseviä tekijöitä. Lopulliseen katsaukseen valikoitui seitsemän (7) eri aineistoa, jotka täyttivät sisäänottokriteerit. Aineistoista suurin osa oli kansainvälisiä. Aineistot vaihtelivat sisällöltään ja koostuivat eri tavoin toteutetuista tutkimuksista.</p> <p>Katsauksen perusteella sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kuormittavuustekijöitä voidaan tarkastella yksilötasolla, jonka mukaan sosiaalityöntekijät kokivat ero- ja huoltoriita perheiden parissa työskentelyssä psykososiaalista stressiä sekä emotionaalisen energian kulumista. Työn kohdentuminen oikeisiin asioihin vaikeutui ja lapsen edun ylläpitäminen oli haasteellista. Rakenteelliset haasteet korostuivat työajan haasteina, epäselvinä työnsisältöinä ja toimivaltuuksina sekä koulutuksen puutteena. Kuormitusta vähentävinä tekijöinä nousi esiin sosiaalityöntekijän yksilöllinen vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä, mutta tähän tarvitaan työyhteisön sekä esimiehen tukea, osaamisen lisäämistä koulutusten avulla ja rakenteellisia muutoksia yli organisaatiorajojen yhteisen dialogin sekä yhteistyön tiivistämisen kautta.</p>	
Asiasanat: lastensuojelu, sosiaalityöntekijä, ero- ja huoltoriita, työhyvinvointi	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

KUVIOT

Kuvio 1 : Malli tunneperäisen työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksista. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 105).....	8
Kuvio 2 : Erotilanteeseen liittyvät luvut vuositasolla (THL 2024b.).....	12

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TEOREETTIS-KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	4
2.1	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi	4
2.2	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	7
2.3	Ero- ja huoltoriidat	10
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
3.1	Tutkimuksen tarkoitus	14
3.2	Integroitu kirjallisuuskatsaus	14
3.3	Aineisto hankinta ja rajausta	15
3.4	Analysointi	16
3.5	Eettisyys ja luotettavuus	17
4	TUTKIMUSAINESTO	19
5	TUTKIMUSTULOKSET	22
5.1	Sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaisten kokemukset ero- ja huoltoriidoissa työskentelystä	22
5.2	Rakenteelliset kuormitustekijät	24
5.3	Kuormittavuuden ehkäiseminen	26
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	29
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Sosiaalityöntekijöiden kahvipöytäkeskusteluissa kuuluu monesti mainittavan kuormittavien asiakastilanteiden ytimessä olevan huolto- ja tapaamisriidat. Huolto- ja tapaamisriidat kuormittavat sosiaalityöntekijöitä, vaikka ero-, huolto- ja tapaamisriitojen selvittäminen ei kuulu lastensuojelun selvitettäväksi, ellei se vaikuta lasten hyvinvointiin. Olen jäänyt pohtimaan sitä, mitä konkreettisesti tarkoittaa kuormittuminen ero- ja huoltoriitojen yhteydessä, samalla pohtien niiden linkittymistä nimenmaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittumiseen. Kuormittuvatko sosiaalityöntekijät hankalasta roolistaan tietynlaisena väliinpuotoajana eri viranomaisprosessin keskellä. Sosiaalityöntekijän rooli on hankala. Heidän tehtävänä on perheen työntekijänä kuunnella ja ratkoa monimutkaisia tilanteita ottamatta kuitenkaan kantaa. Tilanteet saattavat olla vahvasti tunnepitoisia sekä toisen huoltajan mustamaalaamista täynnä.

Taskinen, Koskimies ja Ylistenniemi (2023) nostavat esiin THL:n blogikirjoituksessaan, kuinka vaativa erotilanne on kompleksinen ja monimutkainen ilmiö jokaiselle siihen liittyvälle taholle. Pitkittyneet erotilanteet kuormittavat sekä lapsia että aikuisia. Pahimmillaan niihin voi liittyä vakavia lieveilmiöitä, kuten esimerkiksi vainoa, lähisuhdeväkivaltaa tai jopa perhesurman uhkaa. Vaativat erotilanteet asettavat asiakkaille, ammattilaiselle ja jopa palvelujärjestelmälle odotuksia, jotka saattavat olla hyvin eri suuntaisia. Ammattilaisen lähtökohtana on pitää lapsen etu keskiössä ja suojella lasta erilaisten odotusten keskellä.

Vaativat erotilanteet ovat monesti hyvin tunnelatautuneita ja erilaiset voimakaat tunteet ovat läsnä. Ammattilaisen näkökulmasta erotilanteissa työskentely vaatii ammattilaiselta monenlaisia taitoja, haastaa ammattilaisen osaamista sekä sisältävät monesti pitkäjänteistä työskentelyä. (Taskinen ym. 2023.) Pitkittynyt kuormitus voi johtua moninaisista asioista, johon vaikuttavat yksilötason työskentely ja osaaminen,

organisaatiolliset haasteet, huonosti toimiva viranomaisyhteistyö sekä tiedon puute. Työssä voi olla jatkuvasti läsnä stressi, joka vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Pitkään jatkuvana tämä voi johtaa uupumukseen ja lopulta loppuunpalamiseen. Tarkoituksena on löytää lisätutkimusta vaativia näkökulmia, joiden avulla on mahdollista parantaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelyn näkökulmasta.

Vuosittain noin 30 000–40 000 lasta elää perheessä, jossa vanhempien eroprosessi on osa arkea. Suurin osa eroista on sopuisia ja vanhemmat pääsevät yhdessä sopuisaan ratkaisuun lapsen tai lasten huoltoon liittyen. Kuitenkin noin 1800–2000 erotilannetta päättyy lopulta käräjäoikeuden ratkaistavaksi. Näissä pitkittyneissä riitatilanteissa on monesti mukana useita eri toimijoita, mukaan lukien sosiaalitoimi ja monia auttajatahoja. Eroauttamisen palveluita tulisi olla tarjolla kaikille matalalla kynnyksellä ja viivästyksettä. Eroauttamispalveluiden perustana on lapsen etu ja toisaalta myös lapsen oikeus vanhempiinsa. (Bildjuschkin 5, 2018.)

Hyvinvointialueet tarjoavat perheoikeudellisten palveluiden sekä eroauttamisen kautta matalan kynnyksen apua erotilanteissa, joiden avulla on mahdollista ennalta ehkäistä ja toisaalta ratkoa eron tuomia monimutkaisia tilanteita, ennen kuin ne pääsevät eskaloitumaan isommiksi konflikteiksi. Viime kädessä haastavat ja monesti pitkittyneet ero- ja huoltoriidat ratkotaan käräjäoikeudessa.

Vaativissa ero- ja huoltoriidoissa on tavallista, että vanhemmat tai toinen vanhemmista tekee lastensuojelu- ja rikosilmoituksia toisistaan. Vanhempien konflikteissa on keskeistä tunnistaa lastensuojelun tarve ja palvelutarpeen arvioinnissa lapsen hyvinvointia ja turvallisuutta uhkaavat tekijät. (THL 2024a.) Ero- ja huoltoriidat ovat usein pitkäkestoisia prosesseja, jossa pyritään löytämään ratkaisuja ja sovintoja ilman, että tarvittaisiin oikeuden tekemää päätöstä lapsen huoltoon liittyen.

Oikeusasiamies on avannut omasta aloitteestaan huolto- ja tapaamisriitojen sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden velvollisuuksia ja roolia haastavien huolto- ja tapaamisriitojen ratkaisemisen suhteen. Hänen mukaansa huolto- ja tapaamisriitoja koskevissa valituksissa näkyvät vahvasti nimenomaan kantelijavanhemman ajatus siitä, ettei lastensuojeluviranomainen ole toiminut asianmukaisella tavalla asiaa käsitellessään. (EAOK 4063/2022.) Pääasiallisesti sosiaalityöntekijän ei tulisi ottaa kantaa riitatilanteisiin, mutta lapsen kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin vaarantuessa on kyseessä lastensuojelullinen tilanne, johon on sosiaaliviranomaisten velvollisuus puuttua.

Tutkimustehtävänä on nostaa esiin kuormittavia elementtejä, joita sosiaalityöntekijät kokevat nimenomaan ero- ja huoltoriitojen parissa työskennellessä samalla avaten näkökulmia siihen, millä tavalla lastensuojelussa voitaisiin helpottaa ero- ja huoltoriitojen tuomaa kuormittavuutta näkökulmasta. Tutkimuskysymyksinä ovat: ” Millä tavoin ero- ja huoltoriitojen parissa työskentely kuormittaa sosiaalityöntekijöitä

ja vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa?” sekä ”Minkälaisin keinoin sosiaalityöntekijän kuormittumista voitaisiin ehkäistä?” Kirjallisuuskatsaus tehdään integroituna kirjallisuuskatsauksena.

Katsauksen alussa avaan teoreettis-käsitteellistä viitekehystä. Tuon esiin työhyvinvoinnin käsitettä sosiaalityöntekijän näkökulmasta, jonka jälkeen avaan työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä nimenomaan psykososiaalisen kuormittumisen kautta, joka painottuu sosiaalityöntekijöiden työssä. Viimeisenä käsittelen ero- ja huoltoriitoja, niiden näkyvyyttä, määriä sekä niiden määritelmiä eri tasoisina konflikteina. Seuraavassa kappaleessa avaan tutkimuksen toteutuksellisia elementtejä, toteutustapaa sekä katsaukseen valikoituneita artikkeleita yleisesti. Tämän jälkeen siirryn tulosten käsittelyyn, jossa esittelen sisällönanalyysin avulla löydettyjä kolmea pääluokkaa. Lopuksi pohdin tulosten merkitystä sekä avaan tulevaisuuden tarpeita työhyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta.

2 TEOREETTIS-KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

2.1 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin lähtökohdat yksilötasolla pohjautuvat ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, jossa työ on iso osa arkipäiväämme. Se mahdollistaa toimeentulon, mutta sen lisäksi se rytmittää elämäämme, tuo mukanaan mielekästä tekemistä, sosiaalisia suhteita ja on parhaimmillaan keskeinen hyvinvoinnin lähteemme. (Pennonen 2021, 16–17; Rauramo 2012, 10.) Ajattelen, että työhyvinvointi heijastelee vapaa-ajan hyvinvointiin ja toisinpäin. Vaikka työhyvinvointi sanana on vahvasti käsitteinen, on se kokonaisvaltaisempi, mitä monesti ajatellaan. Jos ajattelee tarkemmin, käsitteessä on kaksi puolta, samalla tavalla kuin jokaisen ammattilaisen päivässäänkin. Raskas työpäivä vaikuttaa vapaa-aikaasi ja aamulla huonosti alkanut päivä vaikuttaa siihen, millä tavalla työpäivä alkaa.

Työhyvinvointi muodostaa kokonaisuuden, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Stm. 2024). Puuti ja Salmi (2014, 37) tuovat esiin, ettei työhyvinvoinnille voi tehdä yhtä tiettyä määritelmää, koska työhyvinvointi, niin kuin hyvinvointi ja elämä ylipäätensä, rakentuu jokaisella ihmisellä henkilökohtaisesti ja siksi erilaiseksi. Työn tulisi myös tukea työntekijän elämänhallintaa (Pennonen 2021, 16–18). Vartiainen (2017, 13) kuvaa työhyvinvointia systemisenä ilmiönä johtuen siitä, että kokemus työhyvinvoinnista on herkkä sitä määrittävien tekijöiden muutoksille, samalla rakentuen vuorovaikutuksessa arkielämän ja muun kokonaisyhyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvointiin vaikuttavat aikaisemmat kokemukset ja siihen liittyvät vahvasti työelämässä vaikuttavat elementit, jotka ovat arvosidonaisia. Yksilöllisten tekijöiden lisäksi systemisenä ilmiönä työhyvinvointiin ja työelämän laatuun vaikuttavat myös työsuojelu työ- ja toimintaympäristön

riskitekijöihin ja turvallisuuteen vaikuttavana käytäntönä, työpaikan toimintaperiaatteet ja – politiikat sekä työlainsäädäntö.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka on hyvin yksilöllisesti koettu. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä, koska työhyvinvointi vaatii organisaatiotasosta johtamista. Toisaalta jokainen yksilö osana työyhteisöä on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä on onnistuttu luomaan luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, jossa on selkeät tavoitteet ja asioita saadaan yhteistyöllä aikaan. Työmäärä ja työn kuormittavuus on kohtuullinen ja toimintakyky säilytetään muutostilanteissakin. Kokonaisuuden mahdollistavat ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa, jossa työ on myös palkitsevaa. (Pennonen 2021, 16–18.) Nissinen (2012, 76) kuvaa työhyvinvoinnin olevan seuraus toimivasta työkuultuurista. Sellaiset työolosuhteet, joissa annetaan työntekijän menestyä ja käyttää osaamistaan, tukee heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan.

Jokainen työntekijä on vastuussa myös itse omasta työhyvinvoinnistaan. Jokaisen tulee itse ottaa vastuuta omista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Pienet arkiset valinnat, asenteet ja toimintatavat vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvointi heijastelee myös muuhun elämään. Työhyvinvointi ja hyvinvointi ovat vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa keskenään ja näin ollen nämä voivat näkyä hyvinvointina tai pahoinvointia heijastuen toinen toisiinsa. Työssä hyvinvoiva työntekijä tuntee omat työnsä tavoitteet, tuntee itsensä tarpeelliseksi, kokee työssään sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan sekä kehittämään osaamistaan, on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. (Pennonen 2021, 16–18.) Työn hallinnantunne on yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin lähteitä eli se, miten työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa (Manka & Manka 2023, 34).

Pennonen (2021, 16–17) mukaan työhyvinvointi työntekijän lähtökohdista tarkasteltuna korostaa yksilön henkilökohtaista kokemusta itsestään. Hänen mukaansa työkyky ja työn kuormittavuus korostuvat työhyvinvoinninkokemuksessa. Työhyvinvointia voi lähestyä myönteisten asenteiden kautta, jossa korostuvat tunneperäiset elementit, kuten työn imun ja työtyytyväisyyden kautta. Kielteisinä ulottuvuuksina eli kuormittavina tekijöinä voidaan nähdä olevan työjaksaminen, jotka näkyvät kielteisinä elementteinä kuten stressin ja työuupumuksen kautta. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työn voimavarojen ja vaatimusten kautta, jolloin tarkastelun keskellä on työn kuormittavuus, jota kokee 60 % suomalaisista.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät painottuvat henkiseen kuormitukseen, koska työnteko painottuu vuorovaikutukselliseen työhön, jossa työtä tehdään monesti äärimmäisten haastavissa tilanteissa vaikuttaen yksilön henkilökohtaisimpiin tilanteisiin ja elämään. Tämä haastaa sosiaalityöntekijää erityisesti eettisestä näkökulmasta, vaikka puuttuminen asiakkaan yksityisyyteen olisikin lähtökohdiltaan myönteisillä tarkoituksella varustettu.

Saarinen, Blomberg ja Kroll (2012, 403) tutkivat sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. Tulosten mukaan suomalaiset sosiaalityöntekijät kokevat paljon ristiriitoja työssään ja ovat erittäin kuormittuneita. Työkenttää leimaa krooninen työntekijäpula, jota on yritetty paikata palkkaamalla sijaisia, joilla ei ole tarvittavaa pätevyyttä. Tämä aiheuttaa työyhteisössä sekä pätevien että sijaispätevien kesken epävarmuutta ja jatkuvuuden puutetta. Tämä voi näkyä myös lopulta pätevien suuremman vastuunottamisen tarpeena. Lastensuojelussa työskentelevät ovat kuormittuneimpia työssään ja työkentällä on läsnä vahvasti vaihtuvuus. Kuormittuneisuuden johtavat syyt selittyvä myös poliittisten päätösten vaikutuksilla, jossa Suomessa sosiaalityö on huomattavasti resursoitu kuin muissa Pohjoismaissa. (Saarinen ym. 2012, 403–415.)

Mänttari-van der Kuip (2015a, 74–76) toteaa, että kotimaisen ja kansainvälisen tarkastelun kautta on sosiaalialan ammattilaisten työoloista piirtynyt varsin huolestuttava kuva, jota sävyttävät kuormitus ja työpaineet. Sosiaaliala on noussut yhdeksi työpahoinvoinnin kärkialoiksi Suomessa, joka näkyy esimerkiksi kuormittavan kiireen lisääntymisenä, vakavan työuupumuksen riskin kasvuna ja sairaspotilaiden lisääntymisenä. Jaksamisensa ääriarjoilla ovat sosiaalityöntekijät ja erityisesti lastensuojelua kuormittavat riittämättömät resurssit ja pula pätevistä työntekijöistä. Sosiaalityöntekijät eivät voi tehdä työtään hyvin työn kasvavien paineiden puristuksissa ja he joutuvat työskentelemään jaksamisen ääriarjoilla (Mänttari-van der Kuip 2015, 334).

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin huolestuttava tilanne tuli esiin Mänttari-van der Kuipin (2015a, 74–76) tutkimustulosten myötä, jossa jopa 43 % vastaajista raportoi työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana. Jopa 18 % kärsi työpahoinvoinnin kokemuksista joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Yleisiä olivat työn henkisen kuormittavuuden kokemukset, joita oli kymmenesosalla päivittäin. Heikentyneet mahdollisuudet tehdä eettisesti vastuullista työtä olivat selkeästi yhteydessä työntekijöiden kokemaan pahoinvointiin työssään. Lisääntynyt organisaation tilivelvollisuus sekä tehokkuus- ja säästöpainet heikensivät sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia, jotka kytkeytyivät työntekijöiden pahoinvointiin. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 332.)

Mänttari-van der Kuip (2015b, 332–333) työhyvinvoinnin olevan muutakin kuin pahoinvointiin puuttumista. Työhyvinvointia tarkastellessa tarvitaan myös myönteisesti työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden läsnäoloa. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lisääviksi elementeiksi hän nostaa ongelmakohtien esiin nostamisen, jotta voidaan muuttaa ja kehittää työtä. Sosiaalityöntekijöillä ei ole mahdollisuutta tehdä vaikuttavaa ja rakenteellista sosiaalityötä, joka kuitenkin on kirjattuna sosiaalityöntekijöiden ammattieettisiin ohjeisiin. Työntekijän kokemus tulla kuuluksi ja nähdyksi niin, että osaaminen, voimavara, ja kyvyt huomioidaan ja niitä voidaan käyttää,

on tärkeää. Yksilön itsemääräämisoikeuteen puuttuminen voi muodostua sosiaalityön haasteeksi, joka voi osaltaan lisätä kuormittuneisuutta työssä. (Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen ja Salo 2019, 161.)

Sosiaalityöntekijän kuormittavuustekijät painottuvat psykososiaaliseen kuormitukseen, jossa korostuvat mentaalisten ja eettisten lähtökohtien risteys. Tilanteet voivat olla ristiriidassa asiakkaan omien tarpeiden ja halun kanssa, joka haastaa sosiaalityöntekijöitä entisestään. Äärimmäisen haastavia tilanteet ovat lastensuojelullisissa toimissa, joissa huoltajan tehtävänä olisi olla ensisijaisesti vastuussa lapsiensa hyvinvoinnin, kasvun ja kehityksen sekä turvallisuuden mahdollistajana ja takaajana.

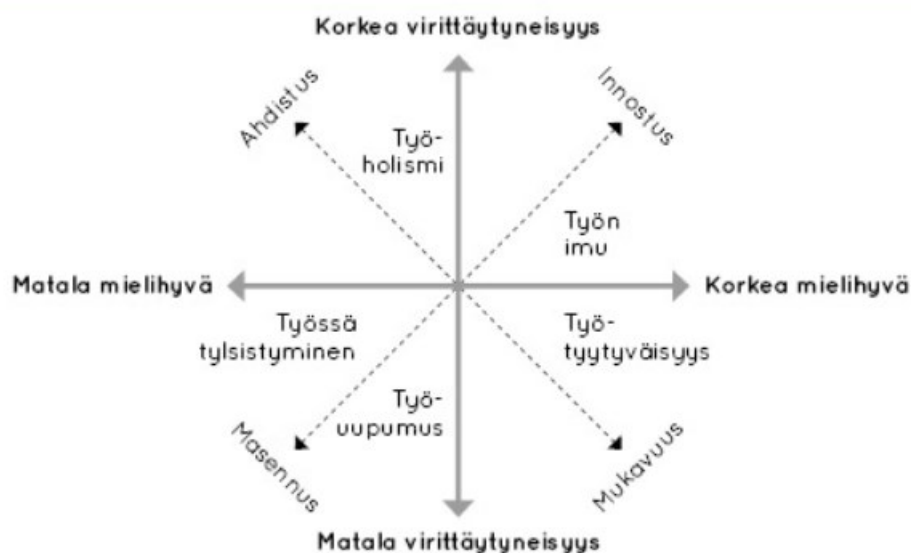
2.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Työn henkinen kuormittavuus on pysynyt samalla tasolla vuosia. Keskimäärin 64 % on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Kunta-alalla työn henkisesti raskaaksi kokee 71 %, eli selvästi suurempi osa kuin muu väestö. Vuonna 2021 kiirettä työssään kokivat 30 % palkansaajista, kunta-alalla 42 % koki päivittäin hyvin nopeita työntahdin tai tiukan aikataulun vaikutuksia. Kiire ja epävarmuus aiheuttavat stressiä, joka voi olla työelämän kannalta positiivinen elementti, mutta vakavimmillaan pitkäkestoisesti koettuna stressi voi johtaa työuupumukseen. (Manka & Manka 2023, 33–37.) Psykososiaaliseen kuormitukseen työssä vaikuttavat psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Nämä kuormitustekijät voivat olla myönteisiä voimavaratekijöitä tai kielteisiä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä, jotka ovat haitallisia. Työntekoon liittyvät kuormittavat tekijät voivat olla myös kognitiivisia eli tiedon käsittelyyn, emotionaaliseen tai eettisiin tilanteisiin liittyviä. (Rauramo 2012, 55–56.)

Mauno, Huhtala ja Kinnunen (2017, 73–95) esittelevät työn laadullisia kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työn kognitiivisiin, sosiaalisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin. He kuvaavat, että nämä elementit ovat tulleet tärkeiksi tekijöiksi nykyisessä työstressitutkimuksessa. Työelämässä tapahtuneet muutokset vaikuttavat ja korostavat uudenlaisten tarpeiden lisääntymistä, mutta tuovat lieveilmionä uudenlaisia elementtejä yksilöiden työn tekemiseen. Mauno, Huhtala ja Kinnunen (2017, 74) jakavat työn vaatimukset laadullisiin (erilaiset taidot ja ponnistelut, jotka ovat usein kognitiivisia) ja määrällisiin (työn määrä ja työtahti) vaatimuksiin. Työnvaatimukset edellyttävät työntekijältä ponnisteluja, joten työnvaatimukset kuormittavat työntekijää tietyllä tasolla aina, ja näin ollen sisältävät aina riskin myös muodostua kuormitustekijäksi. Koetun työhyvinvoinnin näkökulmasta laadulliset kuormitustekijät voivat olla haitallisia silloin, jos ne koetaan estäviksi vaatimuksiksi työssä. Laadulliset kuormitustekijät

voivat olla limittäisiä ja niiden tyypillisimpiä elementtejä ovat työn kognitiiviset, emotionaaliset ja sosiaaliset vaatimukset. (Mauno, Huhtala ja Kinnunen 2017, 95.)

Mäkikangas ja Hakanen (2017, 104–105) tarkastelevat työhyvinvointia Peter Warr (1990; 2007) teoreettisen mallin avulla, jossa kuvataan subjektiivisen työhyvinvoinnin ytimenä olevan affektiivinen eli tunneperäinen kokemus. Mallin perustana on yleinen tunneulottuvuuksien kaksiulotteinen malli. Kokemukset tunneperäisistä työhyvinvoinnin kokemuksista jäsennetään niiden mielihyvän ja virittäytyneisyyden mukaan, jolloin voidaan työhyvinvoinnin kokemukset sijoittaa teoriassa vapaasti kaksiulotteisessa tilassa. Mielihyvääkselillä nähdään olevan suurempi painoarvo kuin virittäytymisellä. Warr (2007) kutsuu kolmea kokemusta tunneperäisen työhyvinvoinnin avainkokemukseksi, jotka ovat mielihyvä-mielihyvä, ahdistus-mukavuus sekä masennus-innustus (kuvio 1). Näiden avulla voidaan erottaa työhyvinvointia kuvaavat ydintunnetilat, joita ovat ahdistus, innostus, masennus ja mukavuus. Tätä työhyvinvoinnin ulottuvuuksien mallia on edelleen sovellettu kuvaamaan laajempia kognitiivis-affektiivisia työhyvinvoinnin kokemuksia, joita ovat työuupumus, työholismi, työn imu sekä työtyytyväisyys. Tähän on lisätty vielä perustellusti työhön liittyvä leipiintyminen eli työssä tylsistyminen. Työssä tylsistyminen on uusi tutkimuksen kohde, joka on omanlaisensa työhyvinvoinnin ilmiö. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 106.)



Kuvio 1 : Malli tunneperäisen työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksista. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 105).

Kuvatut tekijät avaavat konkreettisesti niitä asioita, joiden ollessa tasapainossa, voidaan nähdä työntekijän voivan hyvin. Työhyvinvointiin vaikuttavat sekä mielihyvää tuottavat asiat sekä työntekoon vaikuttavat tekijät. Niiden balanssin horjuminen

tuottaa matalaa mielihyvää sekä virittäytyneisyyttä, jotka taas kasvattavat kuormitusta lisääviä tekijöitä. Mallin perusteella voidaankin kuvata psyykkisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat epätasapainossa olleessaan työntekijän kuormittumiseen ja lopulta mahdollisesti työuupumukseen.

Työstressiä voidaan kuvata työuupumuksen esiasteena, joka voi pitkäkestoisena johtaa työuupumukseen. Stressi voi olla positiivista ja tavallaan vaikuttaa myönteisesti työntekijän mahdollisuuksiin suoriutua työtehtävästään, jonka kautta voidaan saada myönteinen kokemus ja lisätä työntekijän voimavaroja. Juuti ja Salmi (2014, 51) kuvaavat lyhytaikaisen stressin parantavan suorituksia tuomalla elimistöön energiaa ja auttamalla selviämään vaativista tilanteista. Stressin tarkoituksena on auttaa ihmistä selviytymään haasteelliseksi koetusta tilanteesta ja siinä on kyse kohonneesta vireystilasta. Sympaattinen hermosto aktivoituu ja stressihormoneja eli adrenaliinia ja kortisolia erittyy verenkiertoon stressireaktiossa. Tarkoituksena on saada ihminen valppaustilaan, jossa vireys ja suorituskyky kohoaa, jotta stressinaiheuttaja pystytään kohtaamaan. Stressireaktiotilan tarkoituksena on auttaa ihmistä saamaan käyttöönsä kaikki ne elimistön voimavarat, joita tarvitaan ”taistele- tai pakene” valmiuteen. (Pennonen 2021, 28.)

Pennosen (2021, 29) mukaan työstressiä kokee joka neljännes Suomessa. Hänen mukaansa työstressi voi näkyä tehtävien laiminlyöntinä, viivästymisinä, virheiden lisääntymisenä ja vaikeutena tehdä päätöksiä. Töihin lähtö voi muuttua vastenmieliseksi ja asioihin voi olla vaikea tarttua voimavarojen ja kiinnostuksen puutteen vuoksi. Työstressin aiheuttamat haasteet voivat heijastua myös vapaa-aikaan ja muuhun elämään. Myös ammatillinen itsetunto voi heiketä ja ihminen voi alkaa suhtautumaan työhönsä kriittisesti (Manka & Manka 2023). Stressin ollessa kokonaisvaltaista ja kuluttavaa, saattaa se seurata työntekijää jopa sairaalomalle asti. Työstressin kannalta voidaan nähdä, että työtilanteen kuormittavuuden ylittäessä toistuvasti työntekijän stressinhallintakyvyn voidaan puhua negatiivisen psyykkisen stressin syntymisestä. Hoitamattomana negatiivinen työstressi voi johtaa lopulta vakavaan ja krooniseen stressioireyhtymään, jota voidaan kuvata työuupumuksena tai loppuunpalamisena. (Nissinen 2012, 26.)

Työuupumus syntyy pitkittyneen stressin seurauksena ja siitä on esitetty erilaisia määritelmiä. Ydinoireena pidetään uupumusasteista väsymystä, joka viittaa äärimmäiseen rasitustilaan, jossa ihminen kokee henkisten ja fyysisten voimavarojen ehtyneen. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107.) Työuupumuksen voi laukaista myös jokin äkillinen, psyykinen tai traumaattinen kriisi, jossa yksilölliset voimavarat ylittyvät. Työuupumukseen vaikuttavat sekä rakenteelliset ja organisatoriset että työtehtäviin ja yksilöllisiin voimavaroihin liittyvät elementit. (Rauramo 2012, 58.) Työuupumus on asteittaista seurausta siitä, että työn vaatimukset ovat pidempään ylittäneet työntekijän voimavarat ilman vastinetta ja tarpeellista palautumista työstä.

Työuupumus ei ole pelkkää väsymystä, vaan siihen liittyy myös kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Mäkikangas & Hakanen 2017; Pennonen 2021; Rauramo 2012). Kyynistynyt työntekijä kyseenalaistaa työn merkityksen ja mielekkyyden samalla etääntyen työstään. Tämä vaikuttaa siihen, että työn tekeminen saattaa mekaanistua, eikä työhön haluta panostaa. Ammatillinen itsetunnon heikkeneminen näkyy kielteisen suhtautumisena omaan tekemiseen, kokemukseen omien tietojen ja taitojen riittävydestä sekä heikkona työtehona. Vakavassa työuupumuksessa nämä kolme elementtiä ovat läsnä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107).

Työuupuminen pitäisi saada pysäytettyä ennen loppuunpalamista. Pennonen (2021, 32) kuvaa hyvin avaavasti, että työuupumuksessa on kyse työntekijän kriisistä suhteessa työhönsä. Nissinen (2012, 27) toteaa, että jos työntekijä ei koe työssään merkityksellisyyttä tai se ei tarjoa uusia haasteita, uupuminen jatkuu. Hänen mukaansa tämä ajaa riittämättömyyden tunteeseen, joka hoitamattomana johtaa loppuunpalamiseen, jossa tyypillistä on kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työhön ja asiakkaisiin sekä heikentynyt itsetunto. Pennonen (2021, 32) kuvaa, että työuupumus on helposti edennyt vakavaksi ennen kuin se huomataan ja vasta pakon edestä pysähtytään miettimään tilannetta tarkemmin. Työuupumus havaitaan monesti kotona ennen kuin työpaikalla ja vaarana on työuupumuksen muuttuminen jopa masennukseksi tai työkyvyttömyydeksi asti. On tärkeää kuitenkin muistaa erottaa masennus ja työuupumusta toisistaan, koska taustalla vaikuttavat elementit ovat erilaiset, vaikka nämä voivat liittyä toisiinsa. Masennuksessa on kyse pahoinvoinnista, kun työuupumus linkittyy vahvasti työn kontekstiin.

2.3 Ero- ja huoltoriidat

Vuosittain vanhempien ero koskettaa noin 30 000 lasta ja suurin osa eroista on sopuisia, mutta jossain tilanteissa erotilanteet voivat pitkittyä ja monimutkaistua vaativiksi erotilanteiksi. (THL 2024b.) Suurin osa vanhempien eron kokevista lapsista ovat pieniä ja korkeintaan alakouluikäisiä. Lapsen sopeutumista tilanteisiin auttaa vanhempien ymmärrys toisen vanhemman merkityksellisyydestä ja yhteisvanhemmuuden edistäminen ja sovussa asioista sopiminen. (Aaltonen, 2020, 2.)

Ero- ja huoltoriita on tilanne, jossa vanhempien parisuhteen päättyessä tai sen jälkeen vanhemmille syntyy vahvoja erimielisyyksiä liittyen lasten huoltoon, asumiseen tai tapaamisoikeuteen. Huoltoriitoja voi syntyä myös ilman vanhempien parisuhdetta. Ero- ja huoltoriitatilanteita voidaan jaotella erilaisten luokitusten avulla, joiden avulla voidaan kuvata huoltoriitojen erilaisuutta. Näiden avulla voidaan myös tunnistaa erilaisia asiakastilanteita ja erottamaan toisistaan eroriitelyn, pitkittyneen konfliktin sekä mahdollisen väkivallan erilaiset piirteet sekä esiintymismuodot.

Rautio ym. (2021, 10) kuvaavat, että erotilanne ja eroriita ovat käsitteinä huoltoriitaa laajempia käsitteitä eivätkä edellytä vanhempien riitaa tai vireillä oloa lapsen huoltoon, asumiseen tai tapaamiseen liittyen oikeudessa. Huoltoriita-käsitteellä kuvataan joko oikeusprosessia tai muutoin konfliktoitunutta tilannetta, jota ei ole viety oikeuteen. (THL 2024a; Rautio ym. 2021.)

Aaltosen (2020, 13) mukaan erityyppisiin huoltoriitoihin jaottelulla on merkitystä sosiaalitoimen selvitystyössä. Ero- ja huoltoriitatilanteet voivat olla tasapeliriitoja, korkean konfliktitason erotilanteita tai korkean turvallisuusriskin erotilanteita (THL 2024a; Rautio ym. 2021). Tasapeliriidoissa vanhemmilla on erimielisyyksiä lapsen asioiden ratkaisemiseksi, mutta heillä on yhteinen tahtotila löytää lapsen edun mukainen ratkaisu sekä pyrkimys yhteisvanhemmuuteen. (Rautio ym. 2021, 11). Korkean konfliktitason ja korkean turvallisuusriskin erotilanteet sekä niiden piirteet ovat läsnä usein samanaikaisesti asiakastyössä. Näitä voidaan kuvata vaativiksi ero- ja huoltoriitatilanteiksi. Näissä tilanteissa on tyypillistä, että vanhempien välillä vallitsee suuri epäluottamus, kontrolli ja riippuvuus, tehoton tai epäonnistunut päätöksenteko sekä halu ryhtyä toistuviin oikeudenkäynteihin lapsen asioissa. Korkean riskin eroissa ovat tyypillisesti läsnä vakava parisuhdeväkivalta ennen eroa, fyysinen, henkinen, taloudellinen ja/tai seksuaalinen väkivalta tai sen uhan jatkuminen eron jälkeen, vakava lapsen vieraannuttaminen, eron jälkeinen vaino ja pakottava kontrollointi, lapsen kaappausuhka, seksuaalirikos tai sen epäily, itsemurhalla tai tappamisella uhkailu ja perhesurmariski. (THL 2024a.) Aaltonen (2020, 13) tuo esiin korkean konfliktin riidan olevan pitkäaikainen ja sovittamaton, jolloin se on johtanut oikeudenkäyntien kierteeseen.

Vanhempien välit voivat olla tulehtuneet ja toisen satuttaminen tai loukkaaminen voi olla ensisijainen tahtotila, eikä vanhemmat pysty näkemään lapsen edun tärkeyttä tilanteessa. Vanhemmat voivat tehdä toisistaan lastensuojeluilmoituksia ja näin vaikuttaa vielä eronkin jälkeen entisen puolison elämään. Vanhemmat voivat tehdä toisistaan lastensuojeluilmoituksia osoittaakseen toisen vanhemmuuden puutteita tai saadakseen todistusaineistoa oikeudenkäyntiä varten ja lasta käytetään vallanvälineenä eikä lapsen etu toteudu. Pitkittänyt erotilanne voikin johtaa lapsen psyykkiseen oireiluun ja sitä kautta jopa kiireellisen sijoitukseen tai huostaanottoon (Rautio, Vaitomaa & Korpipää 2021, 15–21).

Lastensuojeluilmoitusten syylokituksessa huolto- ja tapaamisriidat ovat yksi kehitystä vaarantavien olosuhteiden alaluokka ja näihin kuuluvia lastensuojeluilmoituksia tehtiin vuonna 2019 yhteensä 29 302, mutta tilaistoista ei ilmene, kuinka moni näistä koski huolto- ja tapaamisriitoja. Lastensuojeluilmoituksia tehdään kaikissa eron vaiheissa. (Rautio ym. 2021, 15). Kuviossa 2 on avattu tilastollisesti Suomessa eri instanssien käsittelemiä eroon liittyviä tilanteita. Kaikista erotilanteista n. 100 nähdään kaikista vaikeimpina erotilanteina, jotka käsitellään tuomioistuimissa.

Tuomioistuimen päätöksen jälkeisiä täytäntöönpanoriitoja käsitellään vuosittain noin 400 kpl. Mitä enemmän perheellä on päällekkäistä tuen tarvetta, sitä haastavampaa tilanteesta tulee. Eroista tulee lapselle jännitteisiä, kun vanhemmat eivät pääse kriisissä eteenpäin. Tilanne muodostuu entistä haastavammaksi, jos työskentely onnistuu vain toisen vanhemman kanssa. (Rautio ym.2021, 10–11.)



Kuvio 2 : Erotilanteeseen liittyvät luvut vuositasolla (THL 2024b.)

Lastensuojelun toiminnan lähtökohtana on se, ettei huoltoriidan ollessa tuomioistuinkäsittelyssä, lastensuojelussa toimenpiteillä puututtaisi tai pyrittäisi vaikuttamaan ratkaisuun (THL 2024a). Lastensuojelulta saatetaan odottaa ratkaisuja huoltajuuden muutoksiin liittyen. Lastensuojelu ei ota kuitenkaan näihin kantaa, koska toimivalta ei ulotu tähän. (Rautio ym. 2021, 20.) Tämä on kuitenkin haastavaa ja vaatii erityisesti lapsen asioita käsittelevältä sosiaalitoimen viranhaltijalta kykyä nähdä lapsen tarpeet vanhempien erokonfliktin ja sen vaikutusten taustalla. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän tulee käyttää ammatillista harkintaa pohtiessaan puuttumisen tarvetta vaativissa ero- ja huoltoriidoissa. Joskus ero- ja huoltoriita on syy lastensuojeluasiakkuudelle ja vaikeimmissa tilanteissa lastensuojelun asiakkuus, ja tukitoimet ovat välttämättömiä siitä huolimatta, että huoltoriita olisi vireillä oikeudessa. (THL 2024a.)

Lastensuojelun näkökulmasta tilanteet ovat monesti kompleksisia ja työskentelyn keskiössä tuleekin muistaa pitää lapsen etu, vaikka se voisikin olla haastavaa. Vanhempien väliset ristiriidat ovat tutkimusten valossa vakava riski lasten hyvinvoinnille. Vaaditaan siis ammattilaisen rohkeutta puuttua lapsen hyvinvointia uhkaaviin tekijöihin ja palvelutarpeen arvioinnissa tavoitteena onkin tunnistaa erilaiset erotilanteet

ja arvioida lastensuojelullista tarvetta. Pitkittyneissä ero- ja huoltoriidoissa voi olla läsnä myös henkinen väkivalta ja muut väkivallan erilaiset muodot. (THL 2024a.)

Vanhemmat tarvitsevat vahvaa ammatillista tukea ja on tyypillistä, että vanhemmilla sekä lapsilla on useita asiakkuuksia eri palveluissa ja päällekkäisiä viranomaisprosesseja käynnissä. Monesti oikeudellisen riidan ratkaiseminen ei poista konfliktia, jossa taustalla on muut taustatekijät. (THL 2024a.) Vaativan ero- ja huoltoriitatilanteen sekä riskien tunnistaminen edellyttää ammattilaiselta erityisosaamista. Jotta voidaan taata ammattilaisen osaaminen vaativissa ero- ja huoltoriitatilanteissa, tarvitaan ammattitaidon kehittämistä kouluttautumalla. Tarvitaan myös viranomaisten välistä yhteistyötä, jotta vakavimmin oireilevat nuoret ja lapset saavat tarvitsevansa avun ja tuen. (Rautio ym. 2021, 32.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla, millä tavalla ero- ja huoltoriidat kuormittavat sosiaalityöntekijöitä ja miten kuormittumista voitaisiin ehkäistä. Tutkimus tehdään integroituna kirjallisuuskatsauksena, jossa relevanttia kirjallisuutta etsittiin käyttäen eri hakusanayhdistelmiä käyttäen hakukriteerit täyttäviä artikkeleita tai tutkimuksia. Tutkimusartikkeleita pyritään löytämään myös tehtyjen maisteri- ja kandidattutkielmien avulla sekä sosiaalialan erilaisista julkaisuista sekä artikkeleista. Teoreettisena viitekehystenä on sosiaalityöntekijän työhyvinvointi, työhyvinvointia kuormittavat tekijät sekä ero- ja huoltoriidat.

Tutkimuskysymyksinä ovat: ” Millä tavoin ero- ja huoltoriitojen parissa työskentely kuormittaa sosiaalityöntekijöitä ja vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa?” sekä ”Minkälaisin keinon sosiaalityöntekijän kuormittumista voitaisiin ehkäistä?”

3.2 Integroitu kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on tiettyä aihetta koskevan kirjallisuuden kattava tutkimus ja siitä tehty tulkinta. Tarkoituksena on muotoilla tutkimuskysymys, johon on tarkoitus vastata analysoimalla ja etsimällä relevanttia kirjallisuutta systemaattista lähestymistapaa käyttäen. (Aveyard 2014, 2.) Kirjallisuuskatsauksen tyyppejä on erilaisia. Suhonen,

Axelin ja Stolt (2015, 8) kuvaavat kirjallisuuskatsauksen soveltuvan erilaisiin tarkoituksiin ja siksi katsaustyyppinä on erilaisia. Heidän mukaansa pääasiallisesti katsaustyyppit voidaan jakaa kuvaileviin, systemaattisiin ja määrälliseen meta-analyysiin ja laadulliseen meta-synteesiin. Systemaattisten katsausten luokittelu perustuu siihen, minkälaiseen lopputulokseen pyritään ja kuinka yksityiskohtainen sekä tiivistetty se on (Suhonen ym. 2015, 13).

Integroiva kirjallisuuskatsaus on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen orientaatio, jossa on useita yhtymäkohtia systemaattiseen katsaukseen. Sitä käytetään, kun kuvattavaa ilmiötä halutaan kuvata mahdollisimman monipuolisesti. Integroiva kirjallisuuskatsaus on hyvä tapa tuottaa uutta tietoa jo tutkitusta aiheesta. Integroiva kirjallisuuskatsaus ei seulo systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoin yhtä tarkasti tutkimusaineistoa, joten näin ollen on mahdollisuus saada laajempi otos tutkittavasta kohteesta. (Salminen 2011, 8.) Integroiva kirjallisuuskatsaus voidaan nähdä olevan laajin kirjallisuuskatsauksen tyyppi ja se voi pitää sisällään empiiristä tai teoreettista kirjallisuutta tai molempia. Keskeisin piirre integroivan kirjallisuuskatsauksen tyyppille on erilaisten tutkimusasetelmin tuotettujen tutkimusten tulosten synteesi. (Suhonen ym. 2015, 13.)

Integroivassa katsauksessa on narratiivisia elementtejä, mutta siihen nähdään kuuluvan osaksi kriittinen tarkastelu. Integroivan kirjallisuuskatsauksen prosessin etenemisvaiheet ovat samankaltaiset kuin systemaattisessa. Integroivan kirjallisuuskatsauksen prosessi etenee tutkimusongelman asettelusta, aineiston hankintaan, arviointiin, analyysiin ja tulkintaa sekä tulosten esittämiseen. (Salminen 2011, 8.) Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa aineiston keruu vaiheessa tulisi pyrkimyksenä olla kaikkien mahdollisten tiedonhauksimenetelmien käyttö, jotta otos on mahdollisimman osuva potentiaalisesta materiaalista (Flinkman & Salanterä 2007, 91).

3.3 Aineisto hankinta ja rajaus

Aineiston hankinnassa käytin sekä sähköistä tiedonhakua että manuaalista tiedonhakua. Aineistonkeruuta varten on tarpeen valita asiasanat sekä niiden yhdistelmät sekä tarvittavat hakukannat. Aineiston keruu perustuu ennalta tehtyyn suunnitelmaan ja mieluiten se tulisi toteuttaa kahden tutkijan toimesta. Usein kirjallisuuskatsaukseen liitetään kirjallisuusluetteloiden manuaalinen tarkistus. Potentiaalisen aineiston löytyessä arvioidaan valittujen aineistojen soveltuvuus kirjallisuuskatsauksen tutkimustehtävään sekä poissulkukriteerit huomioiden. (Sulosaari & Kajander-Unkuri 2015, 110–114.) Tarkoituksena on löytää kirjallisuuskatsaukseen tarvittava aineisto.

Tarkoitukseni oli löytää tarvittava materiaali sähköisen haun avulla, mutta pian huomasin, etten löydä tarpeeksi laajasti erilaisia sekä toisaalta juuri

tutkimustehtävään soveltuvaa aineistoa. Tästä syystä hyödynsin sähköisten materiaallilöydösten jälkeen myös manuaalista hakua.

Sähköisen tietokannaksi valikoitu Jykdok, Julkari, Finna, Google Scholar, Base-search ja Ebbscohost tietokantoja. Tietokannoista tuli vaihtelevasti tuloksia riippuen asiasana yhdistelmistä sekä rajauksesta. Hakusanoina käytettiin *huoltoriita*, *lastensuojelu*, *erokonflikti*, *eroriita*, *tapaamisriita*, *divorce conflict*, *child welfare*, *child protection service*, *social worker*, *seperation*, *high-conflict divorce*, *dispute* sekä näiden yhdistelmiä. Tulokset vaihtelivat muutaman kymmenen aineiston tuloksista yli 10 000 tuloksiin. Lisäämällä asiasanoja sain pienennettyä aineisto-otosta, mutten saanut rajattua tuloksia tutkimukseen soveltuviin aineistoihin. Osa saatavilla olevasta aineistoista olivat myös maksumuurin takana. Suomenkielisiä aineistoja ei löytynyt yhtään (Google Scholar haun perusteella) lastensuojelu+huoltoriita- asiasana yhdistelmällä, jonka avulla pystyin jo aineiston kartoittamisen alussa päättämään, ettei suomenkielistä tutkimusta liittyen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ero- ja huoltoriidoissa ollut tutkittu.

Pyrin rajaamaan oman aineiston mahdollisimman ajantasaiseksi ja päädyin rajaamaan tuossa kohtaa aineiston maksimissaan 15 vuotta vanhaksi. Aineistohaut tuottivat paljon erityyppisiä aineistoja ja pyrin rajamaan aineistoista pois sellaiset tulokset, joissa ei ollut mukana lastensuojelua tai sosiaalityöntekijää. Sähköisen haun perusteella aineistoissa toistuivat tietyt englanninkieliset aineistot, jotka valikoituvat sopivuudeltaan artikkeleiksi lopulliseen tutkimukseen.

Manuaalista hakua tein tutustumalla tehtyihin opinnäytetöihin, pro graduihin, väitöskirjoihin sekä tutustuin tehtyjen selvitystöiden artikkeleihin sekä työpapereihin. Tutustuin myös tematiikaltaan sopiviin Internet-sivuihin, joissa käsiteltiin ero- ja huoltoriitoja sekä lastensuojelun sosiaalityötä yleisesti. Tämän avulla löysin muutama suomenkielisen ja relevantin artikkelin, jotka valikoituivat katsaukseeni.

Lopulta kirjallisuuskatsaukseen valikoituivat 9 artikkelia. Näistä rajautui vielä kaksi pois artikkelien lukuvaiheessa soveltumattomuuden vuoksi, joten lopulliseen kirjallisuuskatsaukseen valikoituivat seitsemän artikkelia, joissa täyttyivät sisäänotto-kriteerit. Kaksi näistä artikkeleista oli suomenkielisiä ja 5 englanninkielisiä.

3.4 Aineiston analysointi

Aloitin analysoinnin lukemalla aineistot useaan otteeseen läpi. Tein aineistoihin merkintöjä ja pyrin merkitsemään ne tutkimuskysymyksen asettelun kannalta oleelliset tiedot, jotka aineistossa vastasivat aseteltuun tutkimuskysymykseen. Tavoitteena oli tutkittavan kohteen ilmiöiden ymmärtäminen ja kuvaus.

Sisällönanalyysia voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä ja sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Sisällönanalyysin voidaan

kuvata olevan perusanalyysimenetelmä ja se on tekstianalyysia. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 103–117.) Aineistolähtöisessä tulkinnassa edetään induktiivisesti eli aineiston koodauksen avulla. Aineiston tulkinnassa on mahdollista käyttää apuna tietokoneavusteisia ohjelmia, mutta lopullisen tulkinnan tekee aina tutkija itse. Loppujen lopuksi aineistoista pyritään etsimään aina vastausta tutkimuskysymykseen. (Kananen 2015, 174–178.) Aineistolähtöisessä analyysissa aineiston hankinta on vapaata suhteessa teoriaosan jo tiedettyyn tietoon tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 113).

Käytin analysointiin sisällönanalyysia, jonka toteutin induktiivisesti. Induktiivisesti etenevä sisällönanalyysin tarkoituksena on aineistoon perehtymisen jälkeen tuottaa nimettäviä analyysiyksiköitä, jonka jälkeen poimitaan tutkimuskysymyksen suunnassa analyysiyksiköt ja ne pelkistetään (Kangasniemi & Pölkki 2015, 90). Ensiksi aineisto pelkistetään eli redusoidaan, jonka avulla aineistosta karsitaan tutkimuksen näkökulmasta epäoleellinen pois. Tämän jälkeen tehdään klusterointi eli ryhmittely, jossa aineistosta saadut samankaltaisuudet ryhmitellään sekä yhdistetään yhteiseksi luokiksi. Luokitteluna avulla aineisto tiivistyy. Tämän jälkeen tehdään abstrahointi eli käsitteellistäminen eli yhdistellään luokituksia siihen saakka, mikä on tutkimuksen kannalta oleellista. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta pyritään vastaamaan tutkimustehtävään yhdistelemällä käsitteitä. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 122–127.)

Analysointi vaiheessa löysin neljä yläluokkaa, jotka erittelen vielä kolmeksi pääluokaksi, jotka olivat sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaisten kokemukset ero- ja huoltoriidoissa työskentelystä, organisaatio ja yhteistyön elementit eli rakenteelliset kuormitustekijät sekä kuormittavuuden ehkäiseminen. Aineiston perusteella kuormittavuus tekijät jakautuivat selkeästi yksilötasoon, rakenteelliseen tasoon ja niitä ehkäisevien elementtien tasoon. Näiden alaluokat on avattu tutkimustulos kapaleessa.

3.5 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on perusedellytys eettisesti hyvälle tutkimukselle. Tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksyttävä ja niiden tunteminen sekä niiden mukaan toimiminen on yksittäisen tutkijan vastuulla. Tutkimuksen tekijän on hyvä huomioida, ettei tutkimuksessa plagioida toisten tekstiä, eikä itseään. Tuloksia ei tulisi myöskään yleistää kriitikittömästi, eikä niitä saisi sepittää tai kaunistella. Raportointi ei saisi olla puutteellista tai harhaanjohtavaa, muiden tutkijoiden osuutta ei saisi vähätellä eikä mahdollisia määrärahoja saisi käyttää väärin tarkoituksiin. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 23–27.) Tutkijan tulisi pyrkiä avoimuuteen

ja rehellisyyteen. Eettisyys voidaan nähdä osaksi luotettavuutta sekä näin ollen osaksi tutkimuksen laatua.

Eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet ovat vastuunkanto, luotettavuus, rehellisyys ja arvostus. Näiden avulla pyritään varmistamaan tieteellisen toiminnan laatu, uskottavuus, tekijyys sekä yhteistyö. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteiden vastainen toiminta rikkoo peruseriaatteita sekä vahingoittaa tieteellisen toiminnan elementtejä. Hyvien tieteellisten menettelytapojen avulla pyritään huolehtimaan hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta koko tieteellisen toiminnan elinkaaren ajan. Näiden menettelytapojen noudattamatta jättäminen voi laajimmillaan johtaa loukkausepäilyyn ja hyvän tieteellisen käytännön- prosessiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Tutkimuksen luotettavuudella pyritään takaamaan tutkimuksen laatu ja tiedon oikeellisuus. Tutkimustulosten tulee vastata laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä ja aineiston pohjalta tulisi tarvittaessa muiden tulkitsijoiden päätyä samaan lopputulokseen eli päättelypolun tulisi olla ristiriidaton. (Kananen 2015, 337–353.) Tutkijan tarkka kerronta tutkimuksen toteutuksesta parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tarkkuutta voidaan tarkastella kaikissa tutkimuksen vaiheissa ja aineiston tuottamisen olosuhteet tulisi avata totuudenmukaisesti ja selvästi. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

Luotettavuuden osalta täytyy korostaa, että tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen, mutta valikoitu aineisto sisälsi laajasti ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelevien ammattilaisten näkemyksiä, eikä pelkästään sosiaalityöntekijöiden. Näin ollen tutkimustulokset ovat koonti eri ammattilaisten näkemyksistä kokonaisuutena, eikä pelkästään sosiaalityöntekijöiden. Tämä näkyy tutkimustulosten sisällössä, jossa puhutaan eri termeillä ammattilaisista, osallistujista, sosiaalityöntekijöistä ja perheammattilaisista. Tämä vaikuttaa siihen, ettei voida täysin rajata kaikissa tilanteissa tulosten kohdistuvan nimenomaisesti juuri sosiaalityöntekijöihin. Analysointivaiheessa tulokset olivat toistettavia ja muutamassa tutkimuksessa nousi esiin yksittäinen asia, jota muissa aineistoissa ei ollut esillä. Koen näin ollen, että tulokset ovat luotettavia siltä osin. Tutkimukseen valikoitui myös artikkeleita, joissa oli käytetty saman tekijän artikkeleita sekä taustatutkimuksia, jotka saattoivat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen.

4 TUTKIMUSAINEISTO

Leena Autonen-Vaaraniemi (2019) tarkasteli artikkelissaan asemoitumista vanhemmuuteen ja vanhemmuutta koskeviin kehyksiin eron parissa työskentelevien perheammattilaisten näkökulmasta. Aineisto koostui eron parissa työskentelevien ammattilaisten haastatteluista, jotka toteutettiin vuosina 2011–2012 ja haastateltavina oli erään suuren kaupungin ammattilaisia. Analyysi pohjautui kehysanalyysiin ja laadulliseen asennetutkimuksen lähestymistapaan. Haastattelut toteutettiin yhdistämällä puolistrukturoituun teemahaastatteluun provokatiivisia väitteitä. Tutkimuksessa löydettiin jaettuja kehyksiä perheammattilaisten suhtautumisessa eron jälkeiseen vanhemmuuteen liittyen.

Susanna Rautio, Anni Nikupeteri ja Merja Laitinen (2023) tarkastelivat artikkelissaan lapsinäkökulmaiseen riskiarviointiin liittyvää ammatillista osaamista vaativissa erotilanteissa, jotka voidaan nähdä lapsenkaltoin kohteluna lapsen hyvinvoinnin ja turvallisuuden vaarantumisen näkökulmasta. Tutkimukseen haastateltiin ammattilaisia (n=13), jotka kohtaavat työssään perheiden vaativia erotilanteita. Heidän tarkoituksensa oli löytää elementtejä siitä, minkälaista osaamista lapsinäkökulmainen riskien arviointi edellyttää vaativissa erotilanteissa ammattilaiselta. Tutkimuksen lopputulokseksi muodostui kolme ammatillisen osaamisen ulottuvuutta työskentelystä vaativissa erotilanteissa. Samalla tutkimus tuotti uutta tietoa vaativiin eroihin liittyvästä lapsinäkökulmaisesta riskiarvioinnista sekä kehittämistarpeista liittyen parempaan riskien arviointiin ja perheiden auttamiseen ammattilaisten osaamisen näkökulmasta.

Michael Saini, Tara L. Black, Kristen Lwin sekä Alena Marshall (2012) tutkivat teoriaa hyödyntävässä lähestymistavassaan sitä, millä tavalla lastensuojelun työntekijät koki-
vat työskentelyn suuren konfliktin perheiden parissa. Tutkimus oli tietävästi

ensimmäinen, jossa lastensuojeluntyöntekijöiden omakohtainen näkemys tuli esille siitä, millä tavalla lastensuojelupalveluissa työskentely etenee korkean konfliktin perheiden tapausten kohdalla. Tutkimus toteutettiin teemaryhmissä, jossa oli osallisena 6–8 sosiaalityöntekijää sekä yksi opiskelija, jolla oli rajattu määrä osaamista tematiikasta. Tulosten mukaan korkean konfliktien perheiden määrittelystä puuttuu yhteisymmärrys. Osallistujien mukaan haasteita tuo osaamisen ja kokemuksen puute korkean konfliktin perheiden parissa. Osallistujat kokivat myös, että työskentelyn korkean konfliktin perheiden tapausten kanssa vie paljon aikaa, energiaa ja emotionaalista kestävyyttä, johon liittyy työskentely vanhempien syytösten kanssa koskien lapsen kaltoinkohtelua, manipulointia sekä painetta perheoikeuden puolelta koskien kannanottoa huolto- ja tapaamisasiossa.

Cecilia Sudland (2020) tuo artikkelissaan esille sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä heidän kokemuksistaan ja dilemmoistaan työskennellessään korkean konfliktin perheiden parissa. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa haastateltiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä (n=31) sekä ryhmä- että yksilöhaastattelun muodossa. Tutkimuksen perusteella sosiaalityöntekijät kokivat haastavaksi löytää keinoja auttaa perheitä ja he kokivat ajautuvansa umpikujaan. Vanhempia oli vaikea saada ymmärtämään heidän toimintansa vaikutuksia lapsiin sekä vanhempien vastustusmuutokselle koettiin sosiaalityöntekijöiden toimesta haastavaksi. Organisaation näkökulmasta sosiaalityöntekijöillä ei ollut tarpeeksi resursseja tukea vanhempia.

Inger Kristin Heggdalsvik, Lennart Lorås ja Vibeke Samsonsen (2022) tutkivat artikkelissaan ammattilaisten kokemuksia sekä ymmärrystä vanhempien korkean konfliktien parissa työskentelystä Norjan perheohjauksen ja lastensuojelun palveluissa. Tutkimuksen analysoinnissa käytettiin refleksiivistä teema-analyysia, joka tehtiin neljästä ryhmähaastattelusta (N=24 ammattilaista) saatujen tietojen perusteella. Teoreettisena viitekehyksenä käytettiin ”kesyjä ja ilkeitä ongelmia”, jonka avulla voitiin keskustella, kuinka korkean konfliktin tapaukset voidaan ymmärtää. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että monimutkaisuus ja kokemukset korkean konfliktin tapausten parissa työskentelystä haastavat ammattilaisia heidän arvioinnissaan sekä ratkaisuja kehittämässään.

Michael Saini, Tara Black, Elisabeth Godbout ja Sevil Deljavan (2019) nostavat artikkelissaan esiin tutkimustuloksia lastensuojeluntyöntekijöiden (n= 208) kyselytutkimuksesta, jossa tarkoituksena oli tarkastella kokemuksia lasten pahoinpitelysyytöksiin vastaamisesta lasten huoltajuuskiistojen yhteydessä. Tutkimus pohjautui aiemmin tutkittujen laadullisten teemojen päälle ja tarkoituksena oli tutkia aiempaa laajemmin tematiikkaan liittyviä haasteita samalla tuoden esiin tarvittavia tehostamis- ja

kehittämistarpeita. Tutkimus tehtiin sähköisenä poikkileikkaustutkimuksena, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen perusteella suurin osa työntekijöistä koki tuntevansa suurempaa stressiä olleessaan tekemisissä perheiden kanssa, joissa oli huoltajuuskiistoja. Tarvittavan erikoisosaamisen puute ja vaatimukset jo entuudestaan kuormittuneita työntekijöitä kohtaan vaikuttivat siihen, että työntekijät tunsivat itsensä ylikuormitetuiksi ja tehottomiksi työskennellessään huoltajuuskiista perheiden parissa.

Claire Houston, Nicolas Bala ja Michael Saini (2017) ovat tarkastelleet artikkelikatsouksessaan korkean konfliktin perheiden kanssa työskentelyn päällekkäisyyttä lastensuojelun ja perheoikeuden suhteen. Heidän artikkelissaan raportoidaan Ontariossa toteutettujen ristikkäistapausten tutkimuksista, jossa ovat mukana tuomioistuimen päätöksistä tehty analyysi, lastensuojelupalveluiden työntekijöille tehty kyselytutkimus ja perheoikeuden ammattilaisten haastattelut. Artikkelin mukaan korkean konfliktin erot ovat edelleen haasteellisia lastensuojelupalveluiden työntekijöille kuin myös perheoikeuden ammattilaisille. Suurin haaste perheoikeuden ammattilaisille oli kommunikaatio ja koordinointi eri ammattilaisten välillä tapausten kanssa työskennellessä. Lastensuojelupalveluiden työntekijät eivät myöskään puuttuneet tarpeeksi usein suojellakseen lasta vanhempien välisen ristiriidan vaikutuksilta.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaisten kokemukset ero- ja huoltoriidoissa työskentelystä

Yksilötasolla ammattilaiset kokivat työskentelyn ero- ja huoltoriitojen parissa olevan emotionaalisesti raskasta ja aiheuttavan stressiä. Seuraukset työskennellessä korkean konfliktin perheiden parissa olivat vakavammat kuin muiden perheiden parissa, jossa tuloksena oli työntekijöiden tunteet kiinnijäämisestä, pelosta, psykologisesta stressistä ja ajan käytön haasteista suhteessa muihin tapauksiin. Korkean konfliktin perheiden parissa työskentely aiheuttaa jatkuvaa stressiä ja vaikeuksia, mikä tuottaa valtavaa vaikutusta työntekijöiden emotionaaliseen hyvinvointiin. (Saini, Black, Lwin & Marshall 2012, 1313–1314; Saini, Black, Godbout & Deljavan 2018, 130.) Heggdalsvik, Lorås ja Samsonsen (2022, 281) kuvaavat ammattilaisen sekalaisia tunteita korkean konfliktin perheiden parissa työskentelyssä. Heidän mukaansa ammattilaisilla oli tunteita voimattomuudesta, lannistumisesta, toiminnan lamaan tuisesta ja ongelmista, jotka eivät koskaan lopu ja joita tulee lisää eri vaiheessa lasten elämää.

Psykososiaalinen stressi nousi avaintemaan Sainin ym. (2012, 1314) tutkimuksessa. Se, että sosiaalityöntekijät joutuvat olemaan jatkuvassa epävakaassa tilanteessa, vaikuttaa heihin psykologisesti paljon. Jatkuva kriisin parissa työskentely ja vanhempien manipulointitaktiikoiden identifioiminen loi emotionaalisen tyhjentyneen tutkimuksen osallistujille. Tapausten kanssa vietetyt lukemattomat tunnit vaativat psykologisen veronsa osallistujilta. Emotionaalisen energian kulutusta toivat esiin myös Houston ym. (2017, 366). Osa sosiaalityöntekijöistä koki uupumuksen tunnetta. Sosiaalityöntekijät saattoivat kokea negatiivisia tunnereaktioita työskennellessään sotiin vanhempien kanssa. (Sudland 2020, 252.)

Sudlandin (2020, 252) mukaan sosiaalityöntekijät kuvasivat työskentelyn olevan hankalaa, ja lyhyen ajanjakson jälkeen osa koki työskentelyn aikana pessimistisyyden tunnetta ja alhaista motivaatiota. Työskentely on emotionaalisesti haastavaa. Jos sosiaalityöntekijät eivät ole tietoisia omista ajatuksistaan ja tunteistaan, voivat he suojata itseään sietämättömiltä tunteilta irrottautumalla henkisesti ja fyysisesti niistä, joita he pyrkivät auttamaan. (Sudland 2020, 254.) Sosiaalityöntekijät kuvasivat työskentelyä kananmunan kuorilla kävelyksi, jotteivat aiheuttaisivat enempää onnettomuuksia. (Saini ym. 2012, 1313–1314.) Heggdalsvik ym. (2022, 281) mukaan tutkimukseen osallistujat toivat esiin omia tuntemuksiaan uupumuksesta.

Kuormittavana tekijänä työskentelyssä nähtiin oikean työorientaation, fokuksen pitäminen sekä epärealistiset ja ristiriitaiset näkemykset vanhempien ja ammattilaisien välillä lastensuojelun roolista. Lapsikeskeisyyden ylläpitäminen ja lapsen tarpeiden korostaminen työskentelyssä oli vaikeaa. Sosiaalityöntekijät näyttävät kokevan turhautumista ja ärsyyntymistä tapausten käsittelyn yhteydessä. Sosiaalityöntekijät vitsailivat, että tulevat "hulluiksi" ja repivät hiuksensa päästä yrittäessään selvittää vanhempien haasteita. (Sudland 2020, 252.) Työntekijät joutuvat käyttämään paljon aikaa myös vanhempien kouluttamiseen siitä, miten heidän toimintansa voi vaikuttaa mahdollisesti lapseen (Houston ym. 2017, 368).

Sudland kuvaa, että tilanteen vaikutus vanhempien ja sosiaalityöntekijän suhteeseen voi olla negatiivinen ja positiivisen asiakassuhteen ylläpitäminen voi olla haastavaa (2020, 253). Saini ym. (2012, 1313) nostavat esiin, että työntekijät kokivat, että lastensuojelun työskentelyn tulisi keskittyä auttamaan huoltajia ymmärtämään tilanteen vaikutukset lapseen ja pyrkiä näin tukemaan huoltajaa näkemään työskentelyn tärkein fokus, eli lapsen hyvinvointi. Autonen-Vaaraniemen (2019, 7) mukaan perheammattilaisten lähtökohta työskentelylle oli lapsen tarpeiden ja edun asettaminen etusijalle ja tämä loi heidän mukaansa pohjan sopimus- ja riita-asioiden ratkaisemiselle. Houston ym. (2017, 367) mukaan vanhemmilla saattoi olla myös epärealistinen näkemys lastensuojelun roolista. Heidän mukaansa korkean konfliktien vanhemmat olivat usein haastavimpia kuin muut vanhemmat. Heillä näytti olevan parempi sosioekonominen asema, koulutus sekä status ja he voivat olla vaativampia ja todennäköisemmin tulevat valittamaan esimiehille.

Työntekijät kokivat haasteellisena myös määritellä kaltoinkohtelun riskiä ottamatta puolta huoltoriitaan. Lasten emotionaalisen vahingon laajuuden arviointi näissä tilanteissa koettiin haastavaksi, eikä työntekijöillä ollut selkeää kuvaa siitä, miten korkean konfliktin tilanteet vaikuttavat vahingollisesti lapseen emotionaalisesti (Saini ym. 2018, 129–131). Lapsen tilanteen riskien arvioinnissa tarvitaan tietoa, joka edellyttää eri osapuolten aitoa, toimivaa vuorovaikutusta sekä luottamukseen perustuvaa kohtaamista. Kaikilla osapuolilla tulee olla tunne tulevansa kuulluksi. (Rautio, Nikupeteri ja Laitinen (2023, 47.)

Kuormittavuuteen vaikuttivat myös työurien pituus, koulutustausta sekä oma-kohtaiset kokemukset. Perheammattilaisten työurat ja koulutustaustat vaikuttivat haastateltavien mukaan vanhempien kohtaamiseen, vaikka työskentelyn lähtökohdaksi oli yhdenvertainen kohtaaminen. Myös omien kokemusten merkitys korostui vanhempien kohtaamisessa. (Autonen-Vaaraniemi 2019, 7–11.)

Kuormittavana tekijänä koettiin ero- ja huoltoriidan keskelle joutuminen ja siihen jääminen. Sudland (2020, 252) mukaan kolmantena osapuolena oleminen ja rooli suhtautua empaattisesti ja olla ottamatta puolta vanhempien riidan keskellä, koettiin haastavaksi. Samankaltainen ajatus oli noussut esiin työntekijöiden tuntemuksista, joissa he kokivat jääneensä keskelle korkean konfliktin vanhempien riitaa ja olevan ”jumissa” tapauksessa. (Saini ym. 2018; Saini ym. 2012; Houston ym. 2017, 367). Myös Heggdalsvik ym. (2022, 281) toivat esiin ammattilaisten kokemuksia ajautumisesta osaksi korkean konfliktin tilannetta ja nostivat esiin, että ammattilaisten ajautuminen osaksi tilannetta saattoi tuoda kokemuksia jopa tilanteen huonontumisesta. Tämän kaltaiset tilanteet koettiin kaikkein haastavimmiksi.

5.2 Rakenteelliset kuormitustekijät

Organisaatio ja viranomaistasolla kuormittavina tekijöinä nähtiin työolosuhteet sekä sitä kautta kasautuvat paineet. Sudland (2020, 252–253) mukaan jokainen tutkimukseen osallistunut koki, että työolosuhteet ja työnpainet vaikuttivat kapasiteettiin työskennellä perheiden kanssa. Sosiaalityöntekijät toivat esiin myös työajan käytön haasteita ylipäättänsä, mutta myös perheiden sisällä työskentelyyn käytetyn ajan jakautuminen vanhempien ja lapsen välillä toi haastetta. Työskentely on aikaa vievää ja haasteita toi työskentelyn jatkuminen, rajaaminen ja lopettaminen. Myös Saini ym. (2018, 130) tutkimuksen osallistujat kokivat, että työskentely korkean konfliktin perheiden parissa tuotti tunnetta, ettei työskentelylle ole tarpeeksi aikaa ja lisäsi kokonaisuudessaan työtaakkaa. Sosiaalityöntekijöillä oli tunne, että työskentely korkean konfliktien perheiden parissa häiritsi muiden perheiden parissa työskentelyä. Ajankäytön haastetta toivat esiin myös Heggdalsvik ym. (2022, 281) sekä Houston ym. (2017, 366–367) todetessaan työskentelyn näiden konfliktisten tilanteiden kanssa vievän aikaa. Houston ym. (2017, 368) mukaan puolet osallistuneista olivat huomioineet, että korkean konfliktin perheiden parissa työskentely oli erilaista kuin muissa tapauksissa.

Kuormittavana tekijänä nähtiin muiden viranomaisten asettamat paineet olla osallisena työskentelyssä ja nimenomaan kantaa ottavana instanssina. Tutkimukseen osallistuneista osa koki, ettei lastensuojelun pitäisi olla mukana korkean konfliktin tapauksessa, mutta ovat pakotettuja osallistumaan muiden ulkoisten ja oikeudellisten toimijoiden painostuksesta. (Saini ym. 2012, 1314; Saini ym. 2018, 130.)

Sosiaalityöntekijät kokivat painetta ottaa kantaa oman selvitystyön perusteella huoltajuustilanteeseen ja painetta asettivat vanhempien lisäksi, heidän asianajajansa sekä huoltajuuskiistaa ratkovat instanssit. (Saini ym. 2012, 1313; Saini ym. 2018, 130.) Myös Autonen- Vaaraniemi (2019, 13) toi esiin, että osa ammattilaisista koki, että vanhemmat painostivat työntekijää ottamaan kantaa heidän puolestaan perheoikeudellisissa palveluissa.

Kuormittavana tekijänä esiin nousi myös epäselvyys omasta roolistaan, oikeuksistaan sekä toimintaympäristön yhteisistä toimintaperiaatteista. Saini ym. (2012, 1313) tuovat esiin osallistujien kertomat puutteet siitä, mitä heiltä lastensuojelun ammattilaisina vaaditaan ja mikä heidän roolinsa on työskennellessään korkean konfliktin perheiden parissa. Osallistujat kokivat, että joutuivat työskentelemään yli omien oikeuksiensa lastensuojelun sosiaalityöntekijänä työskennellessään korkean konfliktin perheiden parissa (Saini ym. 2012, 1314; Houston ym. 2017, 371). Osallistujat kokivat, että perheiden monimuotoiset ja kompleksiset tarpeet vaativat uudelleen järjestelyä heidän elämässään perheen hajoamisen yhteydessä. (Saini ym. 2012, 1314.) Osallistujien kokemukset oman toimivaltansa ylittämistä voidaan nähdä olevan yhteydessä siihen, että yli puolet Sainin ym. (2018, 129) tutkimukseen osallistuneista kokivat, ettei heidän virastollaan ollut selkeää määritelmää korkean konfliktille huoltajuusriitojen yhteydessä. Samaa toivat esiin myös Houston ym. (2017, 368), joiden mukaan yksikään tutkimukseen osallistuneista lastensuojelun työntekijöistä ei osannut kertoa virastonsa toimintaperiaatteista ja käytänteistä työskennellessä korkean konfliktin perheiden parissa. Samansuuntainen havainto oli Sainilla ym. (2012, 1313) joiden tutkimuksessa osallisena olleista puolet kokivat, ettei heidän virastollaan ollut selkeää toimintaohjetta työskentelyyn korkean konfliktin perheiden parissa. 91 % osallistuneista koki vaadittavan selkeyttä ammattilaisuuden rajoihin työskennellessä korkean konfliktin perheiden parissa. (Saini ym. 2018, 129–130.)

Kuormittavana tekijänä nähtiin myös muiden viranomaisten kesken oleva ymmärryksen puute toistensa toimivaltuuksista, työn sisällöistä ja rooleista. Saini ym. (2012, 1314) toivat esiin tutkimukseen osallistuvien turhautumisen tunnetta työskennellessään vakavan konfliktiriskin perheiden parissa osittain siksi, että heiltä puuttui ymmärrys ulkopuolisten ammattilaisten ja lastensuojelusysteemin valtuuksista. Samaa toivat esiin Houston ym. (2017, 366) kertoessaan, että lastensuojelun ammattilaiset toivoisivat, että muilla ammattilaisilla olisi parempi käsitys heidän toimivaltuuksistaan, roolistaan sekä rajoituksistaan korkean konfliktin tapausten parissa työskentelystä. Osallistujien mukaan lastensuojelun työntekijät nähtiin tapauksen johtajina, kun yhteistyötä tehdään muiden ammattilaisten kesken. Tutkimuksessa nousi esiin työntekijöiden kokemus siitä, että automaattisesti viitataan lastensuojelun tarpeeseen huoltajuus tai tapaamisasioissa, vaikka lapsi ei olisikaan vaarassa. Ulkoiset palvelut eivät ymmärrä tai heillä ei ole tarpeeksi osaamista korkean konfliktin perheiden

parissa työskentelyssä, jolloin tapaukset ohjataan epäasiallisesti lastensuojelun johdettavaksi ja käsiteltäväksi. Lastensuojelun työntekijät tulevat kuormitetuksi ulkopuolisten ammattilaisten siirtäessä vaikeita tapauksia heille. He myös tuntevat joskus olevansa huonosti varusteltuja arvioimaan siirrettyjä tapauksia tehokkaasti. (Saini 2012, 1314.) Rautio ym. (2023, 48) mukaan riittävän tiedon puuttuminen erotilanteiden riskitekijöistä voi vaikuttaa ammattilaisten suhtautumiseen tilanteen vakavuuden näkökulmasta. Tähän saattaa vaikuttaa myös erotilanteiden haasteet ja niihin puuttumisen tärkeysjärjestys.

Ymmärryksen ja osaamisen puute oikeudellisessa palvelujärjestelmässä koettiin kuormittavana tekijänä. Työntekijöiden tunne siitä, että he ovat jääneet kiinni keskelle korkean konfliktin tilannetta, johtuu myös työskentelystä oikeudellisen järjestelmän keskellä, jossa päätökset tehdään oikeudessa. Ja juuri tämän järjestelmän ammattilaiset päättävät, onko lastensuojelun osallistuminen tarpeellista vai ei. Pelon tunteet syntyivät kokemuksen puutteesta navigoida oikeudellisessa järjestelmässä ja kuinka tulisi suhtautua vanhempien asianajajiin. (Saini 2012, 1313–1314.)

5.3 Kuormittavuuden ehkäiseminen

Yhtenä kuormittavuutta ehkäisevänä tekijänä nousi koulutuksen ja osaamisen lisääminen nimenomaan ero- ja huoltoriidan parissa työskentelystä. Sudland (2020, 254) tuo esiin, että on tärkeää huolehtia siitä, että sosiaalityöntekijät saavat riittävää koulutusta ja emotionaalista tukea ymmärtääkseen ja hillitäkseen omia tunteitaan sekä edistääkseen selkeää ajattelua. Myös Saini ym. (2012, 1314) tuovat esiin koulutuksen tärkeyden juuri korkean konfliktin erotilanteiden temasta. Sama tulos nousi esiin myös Saini ym. (2018, 131) tutkimuksessa, jossa 65 % osallistuneista toi esiin, ettei ole saanut spesifiä koulutusta työskentelylle korkean konfliktin perheiden parissa. 94 % osallistuneista koki tämän olevan kaikista hyödyllisin keino tulevaisuuden työskentelyä varten. Yksikään Saini ym. (2012, 1314) tutkimukseen osallistuneista ei ollut osallistunut yhtenkään koulutukseen nimenomaan liittyen korkean konfliktin tilanteisiin. Myös Rautio ym. (2023, 49) toivat esiin koulutuksen tarvetta sekä monialaisen yhteistyön rakenteita yli hallintorajojen riskienarvioinnin näkökulmasta.

Osallistujat toivoivat koulutusta nimenomaan osaamisen laajentamiseen, sekä taitoja arvioida korkean konfliktin perheitä. Erityisesti vähemmän kokemusta omaavat toivoivat lisää koulutusta oikeudellisesta järjestelmästä ja tapoja toimia tehokkaasti lakimiesten kanssa. (Saini 2012, 1314.) Houston ym. (2017, 370) toivat myös esiin koulutuksen tarvetta. Koulutuksen tarve tulisi heidän mielestään huomioida työntekijöiden lastensuojelun toimintavaltuuksissa ja roolissa sekä ymmärryksessä, kuinka korkean konfliktin tapaukset käsitellään perheoikeudellisessa järjestelmässä.

Rautio ym. (2023, 47) mukaan vaativissa erotilanteissa työskentelyssä merkityksellistä on ammattilaisen käsitteellistämisen taidot sekä ilmiöiden tunnistaminen ja sanallistaminen, koska tällä voi olla helpottava vaikutus erilaisten riskitekijöiden tunnistamisessa ja avun kohdentamisessa. Heidän mukaansa ammattilaiselta vaaditaan teoreettista, empiiristä ja tutkimukseen perustuvaa tietoa, jotta voidaan tunnistaa eroihin liittyviä ilmiöitä, niiden välisiä eroja ja vaikutuksia. Samaa tunnistamisen tärkeyttä toi esiin Autonen-Vaaraniemi (2019, 13) väkivallan ja vieraannuttamisilmiöiden kautta. Ammattilaiset joutuvat kohtaamaan näitä ilmiöitä, mutta keinot toimia ovat puutteellisia.

Kuormittavuutta ehkäisevänä tekijänä nousi esiin olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen, selkeiden käytänteiden sekä halukkaiden mahdollisuudet työskennellä nimenomaan ero- ja huoltoriitojen parissa. Hyödyt spesialisoituneen tiimin luomisesta korkean konfliktin perheiden parissa työskentelyä varten nousi esiin Sainin ym. (2012, 1314) tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa. Osallistujat kokivat, että olisi hyödyllistä, että ne työntekijät, joilla on kokemusta ja halua työskennellä korkean konfliktin perheiden parissa, voisivat heidän kanssaan työskennellä. Nämä voisivat tarjota myös tukea niille työntekijöille, joilla on vähemmän kokemusta työskentelystä korkean konfliktin perheiden parissa. Selkeiden työskentelykäytänteiden luominen olisi tärkeää, jotta lastensuojelun työntekijöille mahdollistuisi ymmärrys sekä lapsen emotionaalisen haitan tai sen riskin havaitseminen vanhempien konfliktin aikana (Houston ym. 2017, 370).

Viranomaisten yhteistyö, yhteinen koordinointi sekä ymmärrys toistensa työn sisällöistä nousivat esiin ehkäisevinä tekijöinä. Tarve kehittää ja tehostaa koordinointia ja yhteistyötä ulkopuolisten toimijoiden kanssa koettiin tärkeäksi (Saini ym. 2012, 1314; Houston 2017, 369). Tämän nähtiin lisäävän tehokkaampaa ajankäyttöä ja vähentävän tilanteiden negatiivisia vaikutuksia lapsiin. Osallistujien mukaan eri toimijoiden väliltä puuttuu järjestelmällinen tapa vastata korkean konfliktin tapauksiin. Yhteistyöllä voitaisiin tarjota koordinoitua tapaa toimia tilanteissa eri palveluiden kesken sekä tarjota tehokasta tapaa toimia perheiden kanssa yksilölähtöisesti ja perhekokonaisuuden kesken. (Saini ym. 2012, 1314.)

Autonen-Vaaraniemi (2019, 13) toi esiin, että ammatillisten rajojen ylläpitämisellä on seuraamuksia ja esimerkiksi huoltoriitojen rajaaminen lastensuojelun ulkopuolelle voi aiheuttaa rajapinta-asiakkuutta ja asiakkaiden siirtämistä palvelusta toiseen. Tällöin voidaan mielestäni puhua asiakkaan ”luukuttamisen” käsitteestä. Rautio ym. (2023, 49) mukaan tarvitaan osaamista myös riskien tunnistamiseen erotilanteissa lapsen turvallisuuden turvaamiseksi, joka edellyttää ammattilaisten yhteistä tilannekuvaa, työsuunnitelmaa sekä kohdennettuja työskentelytapoja. Tämän avulla voidaan taata perheen tarkoituksenmukainen ja oikea-aikainen palveluihin pääsy sekä ehkäistä erotilanteen pitkittyminen ja mahdollisen väkivallan jatkuminen.

Dialogin parantamisen tärkeyttä viranomaisten välillä toivat esiin Houston ym. (2017, 369). Heidän mukaansa nähtiin tarpeelliseksi korkean konfliktin perheiden parissa työskentelevien ammattilaisten kokemusten jakaminen ja oppimisen mahdollistaminen toinen toisiltaan nähtiin mahdollisuutena. Eri ammattilaisten yhteisen näkemysrakentamisen ja riskien arviointi vaativat Rautio ym. (2023, 48) mielestä oman asiantuntijatiedon jakamista lapsen edun näkökulmasta ja toisaalta eriävien näkemysten reflektointia yhdessä. Autonen-Vaaraniemi (2019, 14) nosti esiin sitä, että erotyöskentelyn tulisi suuntautua moniammatilliseen ja organisaatorajat ylittävään erotyöhön.

Saini ym. (2018, 130) mukaan suurin osa työntekijöistä suhtautuu myönteisesti ja avoimesti yhteistyöhön tapausten kanssa työskentelyn aikana ja tämä nähtiin myös mahdollisuutena selkeyttää rooleja ja odotuksia. Samaa läpinäkyvyyttä viranomaisten väliseen yhteistyöhön toivat esiin myös Heggdalsvik ym. (2022, 282). Heidän mukaansa tiedonantajat kaikki olivat samaa mieltä siitä, että odotukset toinen toisiltaan ja yhteistyöltä sekä oman työn rajat, oikeudet ja lainalueet ovat viranomaisten kesken epäselviä. Tämä vaikuttaa siihen, ettei yhteistyötä tekevät viranomaiset täysin tiedä mitä toinen tekee ja miten yhteistyötä tulisi tehdä.

Yksilötason kuormittavuuden ehkäisemisen näkökulmasta tärkeänä elementtinä nähtiin erilaiset mahdollisuudet purkaa tilanteita sekä saada tukea esimieheltä sekä työyhteisöltä. Myös yksilölliset hyvinvoinnin tukemisen keinot tulivat esiin. Tukea stressaavissa tilanteissa pyrittiin hakemaan esimieheltä, kollegoilta ja vertaisilta. Jälkipuintimahdollisuus kollegoiden kanssa, konsultaatiot ja ryhmässä päätösten tekeminen olivat keinoja, joita arvostettiin korkean konfliktin tilanteiden parissa työskentelyssä. Osa toi esiin, että selkeät rajat ja selkeä roolitus työskentelyssä helpottivat myös. (Saini ym. 2018, 131.) Tietyt positiivisesti itsestä huolehtimisen keinot auttoivat stressin hallinnassa.

Tiedon lisäämisen sekä tutkimusten tekeminen olivat osa kuormittavuuden ehkäiseviä elementtejä. Lisätutkimuksen tekemisen tärkeys korostuu (Saini ym. 2018, 133; Houston ym. 2017, 372; Autonen-Vaaraniemi 2019, 14). Tutkimuksen avulla voidaan mahdollistaa uuden tiedon tuottaminen ja sitä kautta lisätä mahdollisia työmenetelmiä ja -välineitä sosiaalityöntekijöille, jotka työskentelevät korkean konfliktin perheiden parissa. (Saini ym. 2018, 133). Tutkimuksellista tietoa tarvitaan siitä, miten sosiaalityöntekijät voivat vastata rakentavasti perheiden yksilöllisiin tarpeisiin. (Sudland 2020, 254). Tutkimuksellisen tiedon tarvetta perheiden kanssa työskentelystä nostivat esiin myös Heggdalsvik ym. (2022, 282). Houston ym. (2017, 372) mukaan tarvitaan myös pitkittäistutkimusta, jotta voidaan lisätä ymmärrystä erilaisten interventioiden vaikutuksista ja lapsiin liittyvistä oikeudellisista toiminnoista, joiden vanhemmillä on korkean konfliktin ero.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työskentely ero- ja huoltoriitojen parissa on haastavaa ja kuormittavaa työtä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta työskentely ero- ja huoltoriitojen parissa altistaa työntekijän jatkuvan paineen alle. Työhyvinvointia kuormittavia elementtejä löytyi katsauksen perusteella käytännön yksilötyön tasolla sekä rakenteellisella tasolla. Epäselvät rakenteet, yhteistyön tekemisen vähyys ja epäselvyys sekä jatkuva paineen alla työskentely tuovat kuormitusta sosiaalityöntekijän työhön hyvin moninaisesti. Sosiaalityöntekijältä vaaditaan erityistä osaamista, jossa kohtavat tiedollinen, käsitteellinen sekä kokemuksen tuoma taito. Työskentelyssä tarvitaan kuitenkin hallintorajojen ylittävää yhteistyötä, jotta korkean konfliktin eroperheet voidaan kohdata kattavasti, samalla ymmärtäen eri viranomaisprosesseja.

Apulaisoikeusasiamiehen aloitteessa (EOAK/4063/2022) todetaan, että on varsin vaativa tehtävä työskennellä vanhempien ja heidän lastensa auttamiseksi lastensuojelun tai sosiaalihuollon sekä mahdollisen terveydenhuollon eri keinoin. Auttamistyölle ei ole olemassa viranomaisohjeistusta ja sosiaaliviranomaisten käytännöt ovat hyvin epäyhteneväisiä tuki- ja auttamistyön osalta. Vaikeat huoltoriidat ovat kulluttavia ja raskaita vanhempien kannalta ja riitojen kohteena olevien lapsien turvallisen kasvu ja kehitys vaarantuu. Lastensuojelun velvollisuus on puuttua tilanteeseen lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen vaarantuessa. Katsaukseni vahvistaa tätä tulokintaa ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelystä sosiaalityöntekijän näkökulmasta.

Ero- ja huoltoriidat saattavat olla vuosiakin jatkuvia prosesseja, jossa sosiaalityöntekijältä voidaan vanhempien toimesta vaatia kannanottoja, toimia tai päätöksiä, joita sosiaalityöntekijöillä ei ole omien toimintavaltuuksien kautta mahdollista tai oikeutta tehdä. Vanhemmat saattavat kuormittaa sosiaalityöntekijää jatkuvilla yhteydenotoilla ja lastensuojeluilmoituksilla. Reagoimatta jättäminen saattaa aiheuttaa valituksia, jotka tulee käsitellä. Vaaditaan oikea-aikaisia ja tehokkaita tapoja tukea sosiaalityöntekijää työssään. Katsauksessa esiin nostamani puutteet ja kuormitusta

lisäävät asiat tulisi saada korjattua, jotta sosiaalityöntekijän vaativaa työtä voitaisiin ero- ja huoltoriitojen osalta helpottaa.

Ymmärrys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista ja kytkeytyvistä asioista sekä ilmiöistä on kasvanut. Vaihtuvuus ja sosiaalityöntekijöiden pahoinvointi on edelleen sitkeä ongelma, jota ei saada ratkaistua (Mänttari-van der Kuip, 2023, 2). Työn kuormittavuuteen tulee löytää keinoja, joilla voidaan suojata sosiaalityöntekijöitä pitkäkestoiselta stressiltä, uupumiselta ja mahdolliselta loppuunpalamiselta. Katsauksessa olen nostanut esiin kuormittavuutta helpottavia elementtejä, mutta tarvitaan vielä spesifimpiä ja konkreettisempia toimia käytännön kenttätyöhön. Mielestäni olisi tärkeää löytää selkeät käytännöt, joiden avulla työnkuva, odotukset sekä selkeät rajat toimia ero- ja huoltoriidoissa tulisivat sosiaalityöntekijöiden avuksi käytännötyössä.

Katsaukseen valikoituneet artikkelit sisälsivät laajasti eri ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelevien ammattilaisten näkemyksiä, jotka vaikuttavat tuloksiin. Katsauksessa ei pystytty tarkastelemaan pelkästään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia, joten koen, että tarvitaan vielä lisää tutkimusta nimenomaan sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Suomalaisesta sosiaalityön ja ero- ja huoltoriita ammattilaisten työskentelystä ei löytynyt juuri ollenkaan katsaukseen sopivaa tutkimusta ja tietoa, joten tulokset eivät avaa suomalaista sosiaalityön työkenttää siltä osin. Toisaalta katsaus antaa hyvän kuvan globaalista ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelystä ja siinä näkyvistä kuormitus tekijöistä. Katsauksen artikkelit olivat osittain kohdentuneet Norjaan, joka yhtenä Pohjoismaana on hyvin samankaltainen yhteiskuntarakenteeltaan kuin Suomi, joten ajattelen tulosten siltä osin peilaavan myös suomalaiseen sosiaalityöhön.

Olen nostanut katsauksessa esiin työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä, mutta koen, että yhtä tärkeää olisi korostaa työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Ymmärrys erilaisista työpahoinvointia lisäävistä tekijöistä antaa mahdollisuuden nostaa esiin erilaisia ilmiöitä, joiden avulla ymmärretään pahoinvoinnin lähteitä paremmin. Tämä antaa mahdollisuuden nähdä positiivisiakin elementtejä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Perinteisesti työhyvinvointia on kuvattu negatiivisten tuntemusten kautta, mutta viime aikoina positiiviset tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat saaneet enemmän jalansijaa tieteellisissä tutkimuksissa, kuten esimerkiksi työn imu. Työhyvinvointia tulisikin aiempaa enemmän kuvata hyvinvointia lisäävien elementtien avulla, eikä pelkästään kielteisten kuvaajien kautta. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103.) Hyvinvoiva työntekijä kokee työn imua samalla työn antaessa työntekijälle merkityksellisyyden tunnetta sekä lisäämällä myös jaksamista. (Pennonen 2021, 16–18.) Mielekkääksi koettu työ on sopusoinnussa yksilön henkilökohtaisten arvojen ja ihanteiden kanssa, se tuottaa tekijälleen sopivaksi koettuja haasteita, samalla kehittäen

yksilön kykyjä ja antamalla onnistumisen kokemuksia haastavia tilanteita ratkaistessa (Puuti ja Salmi 2014, 38).

Muutosta ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tarkastelukulmasta tulee tapahtua eri tasoilla. Hallintorajojen ylittävässä yhteistyössä vaaditaan selkeyttä yhteistyön tekemiseen sekä eri toimijoiden vastualueisiin ja toimintavaltuuksiin, organisaation tasolla tarvitaan ymmärrystä ero- ja huoltoriitojen kompleksisuudesta sekä käytettävissä olevista resursseista ja yksilötasolla ymmärrystä ja osaamista ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelystä. Oman työyhteisön ja esimiehen tuki on merkityksellisessä roolissa yksittäisen sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta. Osaamisen, tiedon ja käytäntöjen puutteet tuovat työskentelyyn tehottomuutta, epäselvyyttä sekä osaamattomuutta, joka on erinomainen pohja kuormituksen kasvamiselle. Näin ollen voidaan taata sosiaalityöntekijälle eettisesti kestävä pohja tehdä vaikuttavaa ja tehokasta sosiaalityötä, jossa näkyy sosiaalityöntekijän hyvinvointi.

Kun sosiaalityöntekijä voi työssään hyvin, hänellä on mahdollisuus vastata asiakkaiden tarpeisiin sekä tukea heitä prosessin edetessä. Sosiaalityöntekijällä tulee olla keinot ja oikeat välineet omien voimavarojen kerryttämiseen ja tasaamiseen myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Mänttari-van der Kuip (2015 c, 16) onkin todennut, että jos sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia halutaan edistää, tulee työhyvinvointi ymmärtää laajasti sekä myönteisen että negatiivisen ulottuvuuden kautta.

LÄHTEET

- Aaltonen, A-K. 2020. Lapsioikeus ja lapsen oikeus tuomioistuimessa. Helsinki: Edita
- Autonen-Vaaranemi, L. 2019. Perheammattilaisten aseoituminen vanhemmuuteen ja vanhemmuutta koskevat kehykset erotyössä. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27(4), 362–378.
- Aveyard, H. 2014. Literature Review in Health and Social Care. New York: Open university Press.
- Bildjuschkin, Katriina. (toim.) 2018. Eropalveluilla kohti sovinnollisuutta. Työpapereita 40/2018. THL.
- Flinkman, M. & Salanterä, S. 2007. Integroitu katsaus – eri metodeilla tehdyn tutkimuksen yhdistäminen katsauksessa. Teoksessa: Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopisto
- Heggdalsvik, I.K., Lorås, L. & Samsonsen, V. 2022. High Conflicts as Wicked Problems from the Perspective of Family Counsellor and Child Welfare Services in Norway. *Australian and New Zealand journal of family therapy* 2022-06, Vol.43 (2), p.275-288.
- Hirjäsvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Helsinki: Tammi.
- Houston, C., Bala, N. & Saini, M. 2017. CROSSOVER CASES OF HIGH-CONFLICT FAMILIES INVOLVING CHILD PROTECTION SERVICES: ONTARIO RESEARCH FINDINGS AND SUGGESTIONS FOR GOOD PRACTICES. *Family Court Review*, vol 55 no. 3, 362-374.
- Junnonen, S.-R., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O., & Salo, P. (2019). Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosin 2000-2012. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27(2), 144–163.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ- Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Kananen, Jorma. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kangasniemi, M. & Pölkki, T. 2015. Aineiston käsittely: Kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa: Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Manka, M-L. & Manka M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: Ps-kustannus.

- Mänttari- van Der Kuip, M. 2015a. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015b. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(3).
- Mänttari- van Der Kuip. 2015c. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 13 (1) – 20.
- Mänttari- van Der Kuip, M. 2023. Sosiaalityöntekijöiden työoloja voidaan parantaa hyödyntämällä sosiaalityön tutkimusta ja ydinosaamista!. Sosiaalityön tiedoblogi. Viitattu 31.3.2024
<https://sosiaalityontiedeblogi.home.blog/2023/03/29/sosiaalityontekijoiden-tyooloja-voidaan-parantaa-hyodyntamalla-sosiaalityon-tutkimusta-ja-ydinosaamista/>
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Helsinki: Edita.
- EOAK/4063/2022. Annettu . Viitattu 01.04.2024. [Lastensuojelun ohjeistaminen ja yhteistyö vaikeissa huoltoriidoissa \(oikeusasiat.fi\)](https://oikeusasiat.fi/yhteistyö-vaikeissa-huoltoriidoissa)
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rautio, S., Nikupetteri, A. & Laitinen, M.2023. Ammattilaisten osaaminen lapsinäkökulmaisessa riskinarvioinnissa vaativissa erotilanteissa. *Kasvun tuki - aikakauslehti* 3 (2023) : 2
- Rautio, S., Vaitomaa, J. & Korpipää, H. 2021. Vaativat ero- ja huoltoriidat eri hallinnonalojen tilastoissa ja työkäytänteissä. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto ry.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (2012): 4
- Saini, M., Black, T., Lwin, K. & Marshall, A. 2012. Child protection workers experiences of working with high conflict families. *Children and youth services review* 2012-07, Vol.34 (7), p.1309-1316
- Saini, M., Black, T., Godbout, E. & Deljavan, S. 2018. Feeling the pressure to take sides: A survey of child protection workers' experiences about responding to allegations of child maltreatment within the context of child custody disputes. *Children and youth services review* 2019-01, Vol.96, p.127-133
- Salminen, Ari. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja 62/4
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 25.2.2024.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sudland, C. 2020. Challenges and dilemmas working with high-conflict families in child protection casework. *Child & family social work* 2020-05, Vol.25 (2), p.248-255.

- Suhonen, R., Axelin, M. & Stolt, M. 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa: Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.
- Sulosaari, V. & Kajander-Unkuri, S. 2015. Integroitu kirjallisuuskatsaus. Teoksessa: Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.
- Taskinen, Koskimies ja Ylistenniemi 2023. THL-Blogi. Viitattu 27.01.2023. [Vaativissa erotilanteissa tarvitaan ammattilaiselta erityistä osaamista ja tiivistä tukea kaikille osapuolille - THL-blogi](#)
- THL. 2024a. Lastensuojelun rooli vaativissa erotilanteissa. Lastensuojelun käsikirja.
- THL. 2024b. Vaativat erotilanteet ja eron jälkeinen väkivalta. Lastensuojelun käsikirja.
- Tuomi ja Sarajärvi. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen lautakunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.
- Vartiainen, M. 2017. Johdanto- Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: Ps-kustannus

LIITTEET

LIITE 1

Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka ja -vuosi	Tutkimuksen / Artikkelin tarkoitus	Aineiso, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
Autonen-Vaaranieniemi, Leena. Tampereen yliopisto. 2019. Janus vol. 27 (4) 2019, 362-378	Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella perheammattilaisten asemoitumista vanhemmuuteen erotyössä.	n= 18 erotyötä tekevän perheammattilaisen puolistrukturoitu teemahaastattelu provokatiivisilla väitteillä (22kpl). Laadullinen asennetutkimus & kehysanalyysi.	Perheammattilaisien suhtautumisen eron jälkeiseen vanhemmuuteen on jaettuja kehysiä.
Rautio, S., Nikupetteri, A. & Laitinen, M. 2023. Kasvun tuki aikakauslehti 2/2023. 43-51.	Selvittää millaista ammatillista osaamista lapsinäkökulmainen riskien arviointi edellyttää ammattilaisilta vaativissa erotilanteissa.	n=13 vaativia erotilanteita työssään kohtaavan ammatillisen puolistrukturoitu haastattelu, laadullinen teoriaohjaava sisällönanalyysi.	Vaativien erotilanteiden lapsinäkökulmaisessa riskiarvioinnissa muodostui kolme eri osaamisen ulottuvuutta, joissa korostuivat ammatillisen osaamisen tarpeet, lapsikeskeisen tiedon analysoiminen ja tilanteen määrittely sekä monialaisen professionaalisen tiedon rakentaminen.
Saini, M., Black, T., Lwin, K.,	Tarkoituksena kartoittaa	Puolistrukturoitu ryhmähaastattelu	Yleinen vaativien ristiriita perheiden

<p>Marshall, A., Fallon, B. & Goodman, D. 2012. Kanada. Children and Youth Services Review 34 (2012) 1309-1316.</p>	<p>lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkökulmaa korkean konfliktiriskin perheiden kanssa.</p>	<p>(neljä ryhmää ja n= 28 työntekijää). Laadullinen sisälönanalyysi.</p>	<p>määritelmästä, työntekijöiden haasteet koulutuksen ja kokemuksen puutteet työskennessä riitaiten vanhempien kanssa. Työntekijöiden kokemukset vaadittavan resurssi määrän, ajan, energian ja emotionaalisen kestävyyttä käsitellessä vanhempien keskinäisiä syytöksiä liittyen lasten kaltoinkoheluun, katkerien vanhempien manipuloimiseen sekä perheoikeudellisten palveluiden paine ottaa kantaa huolto- ja tapaamiskysymyksiin.</p>
<p>Sudland, C. 2020. Oslo, Norja. Child & family social work 2020-05, Vol.25 (2), p.248-255</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja dilemmoja työskennellessään eroneiden korkean konfliktin vanhempien kanssa.</p>	<p>Laadullinen tutkimus, ryhmä- ja yksilöhaastattelu (n =31)</p>	<p>Sosiaalityöntekijät kamppailevat löytääkseen tapoja auttaa vaativien ristiriitojen perheitä, usein ajautuen umpikujaan siinä, koska vanhemmat suhtautuvat työskentelyyn vastustaen ja ymmärtämättä</p>

			tilanteen vaikutuksia heidän lapsiinsa. Toisaalta työntekijöiltä puuttuu organisaation mahdollistama resurssi työskennellä vanhempien kanssa.
Heggdalsvik, I.K., Lorås, L. & Samsonsen, V. 2022. Norja. Australian & New Zealand Journal of Family Therapy 2022, 43, 275-288.	Artikkeli tarkastelee ammattilaisten ymmärrystä ja kokemusta vanhempien suurissa ristiriidoissa	Neljä (4) ryhmähaastattelu, joissa yhteensä N=24 ammattilaista. Refleksiivinen teema-analyysi, jossa käytetty teoreettisena viitekehystenä ”kesyjä ja ilkeitä ongelmia” määrittelemään vaativia ristiriitapauksia.	Monimutkaisuus ja kokemukset vaativista ristiriitapauksissa haastavat ammattilaisia heidän arvioinnissaan ja ratkaisujen kehittämisessä.
Saini, M., Black, T., Godbout, E. & Deljavan, S. 2019. Kanada. Children and Youth Services Review 96 (2019) 127-133.	Tarkoituksena on aiempien tutkimusten perusteella tarkastella esiin nostettuja haasteita laajemmassa mittakaavassa. Tämän avulla on tarkoitus tehostaa lastensuojelun päätöksentekoa, parantaa tarjottujen palveluiden laatua sekä johdonmukaistaa ja tarjota parempia ratkaisuja lapsille,	Kartoittava ja verkkopohjainen poikkileikkaustutkimus (n=208)	Suurin osa sosiaalityöntekijöistä kokee korkean tason stressiä työskennellessään lasten huoltajuuskiistojen parissa. Erikoistumiskoulutuksen puute ja vaatimukset eroja huoltajuuskiista vanhempien kanssa tehtävässä työssä kuormittaa jo valmiiksi kuormittuneita työntekijöitä entisestään.

	jotka ovat huoltajuuskiistan keskellä.		
Houston, C., Bala, N. & Saini, M. 2017. Family Court Review, vol. 55 no. 3, July 2017 362-384.	Tuoda esiin tutkimusta lastensuojelun ja perheoikeuden ammattilaisten päällekkäisistä tapauksista	Analyysi oikeuden päätöksistä, lastensuojelun työntekijöiden kyselytutkimus sekä perheoikeuden ammattilaisten haastattelut.	Vakavien riitatilanteiden erojen parissa työskentely on edelleen haastavaa lastensuojelun työntekijöille sekä perheoikeuden ammattilaisille. Haasteena kommunikoinnin ja koordinoinnin puute eri ammattilaisten ja palveluiden väliltä, eikä lastensuojeluvirastot puutu tarpeeksi usein näissä tapauksissa lasten suojelemiseksi vanhempien konfliktilta.