

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KUORMITTUNEISUUS
LASTENSUOJELUSSA

Martina Montonen

Kandidaatin tutkielma

Sosiaalityö

Avoin yliopisto

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2021

TIIVISTELMÄ

SOSIAALITYÖTEKIJÖIDEN KUORMITTUNEISUUS LASTENSUOJELUSSA

Martina Montonen

Sosiaalityö

Kandidaatin tutkielma

Avoin yliopisto

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Mia Tammelin

Helmikuu 2021

Sivumäärä 24 sivua

Tutkielman tehtävänä on selvittää mitkä tekijät lastensuojelussa kuormittavat sosiaalityöntekijöitä. Tekijöillä tässä tutkielmassa tarkoitetaan psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Tutkielma on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja tutkimuksen aineisto koostuu yhteensä 15:ta artikkelista ja tutkimuksesta. Sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuudesta lastensuojelussa on tehty vähän tutkimuksia. Tutkielman tarkoituksena on löytää eniten kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä.

Sosiaalityössä kuormitustekijöitä ovat muun muassa asiakasvastuu, asiakkaan tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Lastensuojelussa asiakasmäärät ovat olleet tasaisesti kasvussa 2000-luvulta alkaen. Asiakasmäärien kasvu on heijastunut sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuuteen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat muita helpommin loppuun palamista ja sekundaaritraumatisoitumista. Sekundaaritraumatisoitumisella tarkoitetaan liian läheistä samaistumista asiakkaan ongelmiin ja tunnetiloihin, kun työssä kohdataan traumatisoituneita ihmisiä.

Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että eniten kuormittuneisuutta aiheuttava tekijä lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on työmäärä. Lisäksi lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta aiheuttavia tekijöitä ovat työhyvinvoinnin puute, resurssien vähyys mikä näkyy sosiaalityöntekijöiden vajeena ja/tai vaihtuvuutena, työn tekeminen yksin, esimiehen tuen vähyys ja sekundaaritraumatisoituminen.

Avainsanat: kuormittuneisuus, lastensuojelu, sosiaalityöntekijä, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 LASTENSUOJELU	2
3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KUORMITTAVUUS	4
3.1 Työhyvinvointi	4
3.2 Työn kuormittavuus	5
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, AINEISTO JA MENETELMÄ	7
4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	7
4.2 Tutkielman aineisto	8
5 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KUORMITTUNEISUUS LASTENSUOJELUSSA	10
5.1 Sosiaaliset kuormitustekijät	11
5.2 Psykkiset kuormitustekijät	13
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	17
Lähdeluettelo.....	21

1 JOHDANTO

2000-luvulta lähtien lastensuojelun asiakasmäärät ovat olleet tasaisesti kasvussa. Kasvaneet asiakasmäärät heijastuvat sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuuteen. Sosiaalihuoltolain uudistuksen tarkoituksena vuonna 2014 oli uudistaa lastensuojelua niin, että lastensuojelun avohuollon tukitoimia saisi sosiaalihuollon palveluna ilman lastensuojelun asiakkuutta. Tällöin pystyttäisiin ehkäisemään lastensuojelussa asiakasmäärien kasvua sekä lastensuojelun tarvetta. (Wilén 2018, 27.) Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry on asettanut suositukseksi 25 lasta yhtä sosiaalityöntekijää kohden (Talentia 2020b). Valitettavasti tätä on vaikea toteuttaa useissa kunnissa resurssipulan, haastavien asiakkaiden ja lisääntyneen asiakasmäärän takia. Asiakasmäärä on mahdollisesti yhtenä syynä siihen miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneita ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta.

Laillistetulla sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on suorittanut maisterin tutkinnon sosiaalityöstä ja on hakenut ammatinharjoittamisoikeutta Valviralta. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on vastata sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeiden asiakas- ja asiantuntijatyöstä yksilöille, perheille ja yhteisöille. Lisäksi laillistetun sosiaalityöntekijän työhön kuuluu työn vaikutusten seuranta ja arviointi. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijä toimii lapsen asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä. (Talentia 2020a.) Tässä kandidaatin tutkielmassa käytän käsitettä sosiaalityöntekijä laillistetun sosiaalityöntekijän sijaan, koska tutkimuksista ei käy ilmi ovatko kaikki sosiaalityöntekijät jo valmistuneita ja laillistettuja. Kirjallisuuskatsauksen aiheen näkökulmasta tämä ei kuitenkaan ole ongelma: tutkimuksissa tarkastellaan nimenomaan sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimivia työntekijöitä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä tarkoitan tässä tutkielmassa avohuollon, alkuarvioinnin sekä sijais- ja jälkihuollon sosiaalityöntekijöitä.

Tässä kandidaatin tutkielmassa tulen etsimään vastauksia siihen, mitkä tekijät lastensuojelussa kuormittavat sosiaalityöntekijöitä. Tekijöillä tarkoitan psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Tutkielman toteutusmuoto on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Tutkielman tarkastelu perustuu 2010-luvulta alkaen julkaistuihin artikkeleihin ja muihin lähdeaineistoihin. Aineisto muodostuu suomeksi ja englanniksi julkaistuihin tutkimusartikkeleihin ja muusta aineistosta, kuten raportit.

2 LASTENSUOJELU

Lastensuojelun tarkoituksena on vaikuttaa lapsen kasvuolosuhteisiin, tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään, sekä nimensä mukaisesti lasten suojelu. Lastensuojelua ohjaa lastensuojelulaki. Lain tarkoituksena on edistää lasten ja nuorten hyvinvointia niin, ettei lastensuojeluasiakkuudelle olisi tarvetta. Ensisijaisesti vastuu lapsen hyvinvoinnista on lapsen vanhemmalla tai huoltajalla. Vanhemman tai huoltajan velvollisuutena on vastata lapsen huolenpidosta ja taata lapselle hänen ikätasonsa mukaiset kasvuolosuhteet. Vanhemmalla tai huoltajalla on myös oikeus määrätä siitä, kuinka lapsen huolenpito ja kasvatusta on järjestetty. Mikäli lapsen kasvuolosuhteissa tai huolenpidossa on puutteita, tulee perhe ohjata lastensuojelun piiriin. Tällöin viranomaisen velvollisuutena on pyrkiä tukemaan ja edesauttamaan vanhempaa tai huoltajaa lapsen kasvatuksessa. Lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta puhutaan silloin, kun lastensuojelun asiakkaana on lapsi ja hänen perheensä. Lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun kuuluvat asiakassuunnitelman laatiminen lapselle, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä sijais- ja jälkihuollon järjestäminen. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020.)

Lastensuojeluilmoituksen käsittely on lastensuojeluviranomaisten yksi keskeisimmistä puuttumiskeinoista. Tiettyjen viranomaisten ja ammattiryhmien tulee tehdä sosiaaliviranomaisille lastensuojeluilmoitus lain velvoittamana, jos työtehtävässään tulee eteen tilanne, jossa lapsen tilanne edellyttää lastensuojelutarpeen selvittämistä. Lisäksi yksittäiset henkilöt voivat tehdä lastensuojeluilmoituksen. On hyvä muistaa, että lastensuojeluilmoitus ei aina välttämättä johda muihin toimenpiteisiin kuin ilmoituksen vastaanottamiseen. Viranomaisten päätettävissä on, johtaako ilmoitus lastensuojelutarpeen selvitykseen. Jos lapsi tarvitsee lastensuojelun tukea lastensuojelutarpeen selvityksen jälkeen, tulee lapsesta lastensuojelun asiakas. Mikäli kyseessä ei ole välitön vaaratilanne, tarjotaan lapselle ja hänen perheellensä lastensuojelun avohuollon tukitoimia. Järeimpinä puuttumistoimenpiteinä lastensuojelussa ovat lapsen kiireellinen sijoitus ja sosiaalihuollon tekemä lapsen huostaanotto. Kiireellinen sijoitus on kestoltaan väliaikainen ja ajallisesti kestoltansa rajattu toimenpide, jonka tarkoituksena on turvata lapsen hoito ja huolenpito muussa paikassa kuin lapsen kotona. (Alhanen 2014, 20–21.)

Huostaanotosta puhutaan, kun huostaanotolle asetetut kriteerit täyttyvät samanaikaisesti. Nämä ovat:

1. lapsen huolenpidossa tai kasvuolosuhteissa on puutteita tai ne uhkaavat vaarantaa vakavasti lapsen kehitystä tai terveyttä, tai lapsi itse vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystensä käyttämällä päihteitä, tekemällä rikoksia tai muulla niihin rinnastettavalla käytöksellä
2. avohuollon tukitoimet ja palvelut eivät ole lapsen edunmukaisia huolenpidon toteuttamiseksi tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi
3. sijaishuollon on arvioitu olevan lapsen edun mukaista. Sosiaalitoimi voi päättää huostaanotetun lapsen asiassa rajoitustoimista ja lapsen asuinpaikasta, kun lapsi sijoitetaan oman kodin ulkopuolelle. Huostaanotto on aina viimesijaisin vaihtoehto. (Heino 2013, 87.)

Erityisesti huostaanottotilanteet ovat työntekijälle aina erittäin vaativia tehtäviä. Tarvitaan ammattitaitoa, rohkeutta sekä resursseja puututtaessa vaikeaan tilanteeseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus työnohjaukseen, juridiseen konsultaatioon sekä työpari työskentelyyn. Lisäksi on saatava tarvittaessa tukea tiimiltä. Esimiehen tuki on myös tärkeässä roolissa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KUORMITTAVUUS

Työelämä on kokenut radikaalin muutoksen viime vuosikymmenien aikana. Nykyisin useimmat meistä työskentelevät sosiaalisissa tai henkisissä tehtävissä, kun taas viisikymmentä vuotta sitten suurin osa työstä oli ruumiillista työtä. (Juuti & Salmi 2014, 43.) Sosiaalialalla työntekijät yrittävät hoitaa työnsä asiakkaiden parissa viimeiseen saakka. Jonkun sairastuessa sijaisia ei palkata, vaan jätetään jotain tekemättä. Loput tehtävät yritetään saada tehdyksi paikallaolijoiden kesken. (Karjalainen 2020, 29.)

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys sekä hyvinvointi. Hyvällä ja motivoivalla johtamisella, työyhteisön ilmapiirillä sekä työntekijöiden ammattitaidolla on työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa työssä. Tämä vaikuttaa työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaolojen vähyyteen. Sekä työnantajan että työntekijän tehtävänä on edistää työhyvinvointia. Työnantajan velvollisuuksina on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti. Työntekijällä on iso vastuu ammatillisen osaamisensa sekä työkykynsä ylläpidosta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Sosiaalialan ammateissa työhyvinvoinnin puute on kasvava huolenaihe. Työtehtävien luonteen vuoksi sosiaalityöntekijöillä on kohonnut riski kokea työolosuhteisiin liittyvää psykologista ahdistusta. Niin Suomessa kuin muissa Pohjoismaissa on huomattu, että sosiaalialalla työn mielekkyyden kehittyminen on koettu viime vuosina kehittyneen huonompaan suuntaan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ovat vähentyneet. (Baldschun, Töttö, Hämäläinen & Salo 2016, 524; Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen & Salo 2019, 146; Rantonen, Alexanderson, Pentti, Kjeldgård, Hämäläinen, Mittendorfer-Rutz, Kivimäki, Vahtera & Salo, 2017 648.)

Monissa organisaatioissa on käynnistetty hankkeita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Hankkeista on tehty parhaissa työyhteisöissä laaja-alaisia ja työhyvinvointia on pyritty kehittämään työntekijöiden, työyhteisön ja työn tasoilla. Hankkeisiin on valittu mukaan erinäisiä tekijöitä, muun muassa työolot, työn sisällöt, jaksaminen ja työtyytyväisyys. Myös johtaminen ja osaaminen ovat mukana monissa hankkeissa. Työhyvinvointihankkeiden vaikuttavuudesta on tehty myös tutkimuksia. Tutkituista tuloksista on käynyt ilmi, että hyvin toteutetulla työhyvinvointihankkeella on vaikuttavuutta sekä työyhteisöön että yksilöön. Hankkeiden on huomattu parantavan työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä. Hankkeiden keskeisenä haasteena on kuitenkin ollut se, että ne eivät ole olleet korkeassa asemassa johdon asialistalla. Onnistuneet hankkeet ovat puolestaan johdon käynnistämiä ja valvomia. (Juuti & Salmi 2014, 49.)

3.2 Työn kuormittavuus

Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu Finto (2020) määrittelee työn kuormittavuuden seuraavasti: ”Työn kuormittavuus voi olla fyysistä tai henkistä kuormittavuutta, ja se voi ilmetä erilaisina terveysvaikutuksina. Työn kuormittavuuteen vaikuttaa tehtävä työ tai työtehtävä. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat kuormitustekijöiden voimakkuus, kesto ja kohdistuminen ihmiseen.”

2000-luvulla työn kokeminen henkisesti raskaana on lisääntynyt. 62 prosenttia korkea-asteen koulutuksen suorittaneista kokee työnsä henkisesti erittäin tai melko raskaana. Tutkijat ovat huomanneet, että työn henkinen rasittavuus keskittyy tiettyihin ammatteihin, muun muassa sosiaalialan ja terveydenhuollon asiantuntijoille. Työnantajan kuuluu työturvallisuuslain mukaan seurata työn kuormittavuutta, työntekijöiden jaksamista ja puuttua tarvittaessa ylikuormitusta aiheuttaviin tekijöihin sekä löytää niihin helpotusta. Työpaikalla työnantajaa edustaa esimies. Esimies voi itsekkin olla ylikuormittunut tai esimiehen toimintatyö aiheuttaa muille kuormittuneisuutta. (Karjalainen, 2020, 43, 61.)

Työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus työssä on lisääntynyt työn fyysisen kuormittavuuden vähentyessä. Työn henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyy lisäksi uudenlaisia rakenteita, joiden katsotaan aiheutuvan toisaalta tietotekniikan lisääntyneestä käytöstä ja toisaalta jatkuvista työelämän muutoksista. Työn tekemisen

luonne on muuttunut enemmän kiireisemmäksi ja hektisemmäksi. Myös työssä ja työpaikoilla tapahtuneet muutokset ovat vuosien aikana muuttuneet radikaaleimmaksi. (Juuti & Salmi 2014, 43.)

Sosiaalityössä kuormitustekijöitä ovat muun muassa asiakasvastuu, asiakkaan tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Haasteena on niin Suomessa kuin Euroopassa suurten ikäluokkien eläköityminen ja eliniän pidentyminen. Työstä häviää tällöin osaamista, mutta samalla sosiaalityön ja hoivan tarve kasvaa, kun väestö ikääntyy. Riskinä voidaankin katsoa olevan alentuneet valmiudet harjoittaa eettisesti vastuullista sosiaalityötä, joka on yhteydessä työhyvinvoinnin heikkenemiseen. (Salo ym. 2006, 6, Laine ym. 2010, Oksanen 2012, 11 & Mänttari-van der Kuip 2015a., Junnonen ym. 2019, 144 mukaan.)

Tutkimuksia sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuudesta on toteutettu erityisesti 2000-luvulla. Jyväskylän sosiaalityöntekijöille kohdennetussa tutkimuksessa koskien eettistä kuormittuneisuutta 44 prosenttia vastanneista koki lähes päivittäin tilanteita, joissa ei tiennyt kuinka toimia. Vastanneista 34 prosenttia koki melko paljon stressiä tämän seurauksena. 42 prosenttia vastanneista joutui muutaman kerran kuukaudessa toimimaan omien arvojen vastaisesti. Tämä aiheutti 47 prosentille melko paljon stressiä. (Kettunen, Lehtilä & Huhtala 2012, 105–106.) Tutkimuksista käy ilmi, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat loppuun palamista muita helpommin ja sekundaaritraumatisoitumista. Sekundaaritraumatisoitumisella tarkoitetaan liian läheistä samaistumista asiakkaan ongelmiin ja tunnetiloihin, kun työssä kohdataan traumatisoituneita ihmisiä. (Salo & Rantonen 2016, 8.)

Työuupumus on työsuojelusanaston mukaan psyykinen uupumustila, johon liittyy kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Kuitenkaan työuupumusta ei voida selittää yksilön luonteenpiirteillä ja taipumuksilla. Työuupumuksessa on aina kyse työstä. Työn tulisi parhaimmillaan antaa voimia, ylläpitää mielekkyyttä sekä tasapainottaa vaikeassa elämäntilanteessa. (Karjalainen 2020, 17, 33.)

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, AINEISTO JA MENETELMÄ

Tutkielmani on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, tarkemmin sanottuna narratiivinen yleiskatsaus. Tutkielmaan olen valinnut aineistoa eri tietokannoista koskien sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta lastensuojelussa. Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan metodia ja tutkimustekniikkaa, jossa tutkitaan jo tehtyjä tutkimuksia ja kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään saamaan uusia tutkimustuloksia. Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kolmeen perustyyppiin: kuvailevaan, systemaattiseen ja meta-analyysiin. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen voi sanoa olevan yleiskatsaus ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. (Salminen 2011, 4,6.)

Tutkimuskysymyksenäni on: Mitkä tekijät lastensuojelussa kuormittavat sosiaalityöntekijöitä? Tekijöillä tarkoitan psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä.

4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisempiä ja käytetyimpiä kirjallisuuskatsauksen perustyyppisiä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa narratiiviseen ja integroivaan katsaukseen. Valitsin kirjallisuuskatsauksen tyypiksi narratiivisen yleiskatsauksen. Narratiivisen katsauksen avulla saadaan esimerkiksi laaja kuva käsiteltävästä aiheesta. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa vielä kolmeen eri alaluokkaan; toimituksellinen, kommentoiva ja yleiskatsaus. Narratiivisen yleiskatsauksen tarkoituksena on tiivistää aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa tutkimusaineisto ei ole käynyt lävitse systemaattista seulaa. Kuitenkin kyseisellä kirjallisuuskatsauksen muodolla on mahdollista päätyä johtopäätöksiin, jotka ovat luonteeltaan kirjallisuuskatsauksen synteetin mukaisia. Narratiivinen katsaus ei tarjoa analyttisintä tulosta, mutta se auttaa ajantasaistamaan tutkimustietoa. (Salminen 2011, 7.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on hyvä menetelmä käsitteiden tarkastelun lisäksi sekä historiallisten että kielellisten ilmiöiden tutkimisessa ja teoreettisten kehysten rakentamisessa. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa asetettu väljyys tutkimuskysymykselle mahdollistaa tutkittavan asian

tarkastelun eri näkökulmista. Analyysiprosessi kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa käynnistyy jo siinä vaiheessa, kun aloitetaan etsimään ja valikoimaan aineistoa. Analyysivaiheeseen kuuluvat tutkimusaineiston laadullinen kuvaileminen, yhdisteleminen, kriittinen analyysi ja uusien johtopäätösten tekeminen. Tutkimuskysymyksen tarkastelu laaja-alaisesti valitun aineiston kautta on olennaista kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Näin ollen kuvaileva kirjallisuuskatsaus tulee ymmärtää tutkijan tuottaman uuden tiedon luomisena, aineiston sisäisenä keskusteluna ja aiemman tiedon yhdistelemisenä. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 293–297.)

4.2 Tutkielman aineisto

Tutkimusta taustoittava aineisto koostuu lastensuojeluun ja työn kuormittavuuteen liittyvistä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (jäljempänä THL) ja Sosiaali- ja terveysministeriön aineistoista. Aineisto on koottu internet-hakujen kautta. Taustoittavaan aineistoon olen käyttänyt myös kirjallisia lähteitä sekä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian sivustoa ja suomalaista asiasanasto Fintoa.

Varsinainen aineisto koostuu yhteensä 15:ta eri artikkelista ja tutkimuksesta. Aineistosta seitsemän ovat vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleja, joista kaksi on suomalaista ja viisi kansainvälistä artikkelia. Muu tutkimusaineisto on koottu erinäisistä julkaisusarjoista, Työterveyslaitoksen tekemästä tutkimuksesta, Lastensuojelun keskusliiton tekemästä tutkimuksesta, Sosiaali- ja terveysministeriön pyytämästä selvityspyynnöstä ja kahdesta väitöskirjasta sekä LASTO-työryhmän lastensuojelun sosiaalityöntekijöille tekemästä kyselystä. LASTO-työryhmä koostuu yliopistojen, kuntien, sosiaalialan osaamiskeskuksen ja THL:n sosiaalityön asiantuntijoista. Päädyin valitsemaan edellä luetellut aineistot osaksi kirjallisuuskatsausta tieteellisten artikkeleiden vähyyden vuoksi.

Tutkielman aineiston olen valinnut syksyllä 2020 tehtyjen tietokantahakujen perusteella. Aineisto on muodostunut Finnan (JYKDOK), Julkarin sekä Google Scholar tietokantojen kautta. Englanninkielisinä hakusanoina käytin “social worker” AND “burn out” AND “child welfare” sekä “dissatisfaction” AND “child welfare”. Suomenkielisinä hakusanoina käytin ”sosiaalityö” AND

”kuormittuneisuus” AND ”lastensuojelu” sekä ”sosiaalityö” AND ”työhyvinvointi” AND ”lastensuojelu”.

Rajasin tutkimusaineistoni koskemaan vuosia 2011–2020, koska annetuilla hakusanoilla tuli paljon tutkimuksia ja artikkeleita. Tutkielmassa olen kiinnostunut ajantasaisesta tiedosta vertailun sijasta. Näin ollen on parempi tarkastella 2010-luvun puolella julkaistuja tutkimuksia. Jätin pois sellaisen aineiston, joka ei mielestäni annetuilla hakusanoilla viitannut tutkimuskysymykseeni. Valitsin tietyn määrän aineistoa hakutulosten perusteella, jotka silmäilin lävitse ja valitsin niistä vielä tutkimukseeni parhaiten sopivat aineistoksi. Tutkittua aineistoa lukiessa nousi useista aineistoista esiin tietyt kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät, jotka valikoituivat tutkimustuloksiini.

Suomenkielisistä artikkeleista päädyin valitsemaan tutkielman aineistoksi kaksi artikkelia, jotka käsittelevät enimmäkseen sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta yleisesti. Junnonen ym. (2019) artikkelista ei käy ilmi, että artikkelissa olisi nimenomaan käsitelty lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta, koska siinä puhutaan sosiaalityöntekijöistä. Artikkelissa ei ole kuitenkaan kerrottu tarkemmin olivatko tutkimukseen osallistuneet vain lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Valitsin artikkelin osaksi tutkimusaineistoani sen takia, että artikkelissa oli yhteneväisyyksiä sosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kesken. Eli tästä voisi päätellä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osallistuneen myös tutkimukseen. Saarinen (2012) on artikkelissaan tuonut esille lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta sekä muiden sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta Pohjoismaissa tehdyn tutkimuksen perusteella. Tutkimuksessa tutkittiin sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa. Tutkimukseen osallistui myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Kansainvälisistä artikkeleista valitsin viisi artikkelia osaksi tutkimusaineistoani. Artikkelit käsitelivät sosiaalityöntekijöiden ja/tai lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta.

5 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KUORMITTUNEISUUS LASTENSUOJELUSSA

Jo pitkään lastensuojelussa on ollut huolenaiheena kasvavat asiakasmäärät ja sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuus. Sosiaalihuoltolain uudistuksen tarkoituksena oli siirtää painopistettä enemmän ennaltaehkäiseviin palveluihin, joka puolestaan vähentäisi lastensuojelun tarvetta. Kuitenkin vuonna 2017 lastensuojeluilmoitusten ja kiireellisten sijoitusten määrä kasvoi. (Wilén 2018, 3.) Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry on asettanut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiakassuosituksiksi 25 lasta sosiaalityöntekijää kohden (Talentia 2020b).

Keskeisin sosiaalityöntekijöitä työllistävä sektori on kunta. Lastensuojelussa pääosa työskentelystä tapahtuu kuntayksiköissä, joissa työvoimavajeen suuruus vaikuttaa eniten. Kuntayhtymien ja kuntien merkittävä asema sosiaalityöntekijöiden työllistäjänä tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus koettelee eniten kuntasektoria. Lastensuojelussa keskeisenä haasteena on sosiaalityöntekijöiden rekrytointi ja vaihtuvuuden hillitseminen. (Matela 2011, 9–10.)

Järjestelmäkeskeisyys on tunnusomaista suomalaiselle sosiaalityölle ja se näkyy myös kehittämistoiminnassa virastokeskeisenä toimintatapana. Tämän katsotaan kahlitsevan kokeilevaa ja luovaa ajattelua sosiaalityön tiedontuotannon kiinnittyessä käytännölliseksi tehtäväksi ammatillisena toimialana yhteiskunnassa. Hyvinvointivaltiossa sosiaalityötä määrittää olennaisesti viimesijaisuus. Osana ammatillista toimintaa sosiaalityö vastaa yhteiskunnassa viime kädessä ihmisen toimeentulosta, selviytymisestä ja toimintakyvystä. (Hämäläinen 2014, 64, 74; Junnonen ym. 2019, 146.) Lastensuojelu sisältyy kunnan yleisiin sosiaalipalveluihin, koska sitä ei ole lainsäätäjien toimesta eriytetty omaksi toimialakseen. Lastensuojelutyön ollessa osa sosiaalitoimistoissa tehtävää sosiaalityötä, on sitä mahdotonta erottaa sosiaalitoimistojen työskentelyoloista ja toimintaympäristöstä. Suuremmissa kunnissa osa sosiaalityöntekijöistä keskittyy pelkästään lastensuojelutyöhön. Pienemmissä kunnissa lastensuojelu muodostaa vaihtelevan osuuden sosiaalityöstä. (Matela 2011, 44.)

5.1 Sosiaaliset kuormitustekijät

Työturvallisuuskeskuksen (2021) mukaan sosiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä asioita. Näitä voivat olla muun muassa työyhteisöongelmat, yksintyöskentely, haasteelliset asiakastilanteet, työn organisoinnin ongelmat ja tyytymättömyys esimiestyöhön. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Talentia sekä Lastensuojelun keskusjärjestö toteuttivat vuonna 2018 kyselyn sosiaalityöntekijöille, jossa kartoitettiin muun muassa työn kuormittavuutta ja sen taustoja. Vastauksista käy ilmi, että liian suuret asiakasmäärät ovat esteenä laadukkaalle asiakastyölle. Sosiaalityöntekijät ovat kokeneet myös riittämättömyyden tunnetta työssään sekä liiallista työpainetta. Työpaineiden taustalla on ollut pääsääntöisesti epäselvyydet liittyen työnjakoon sekä työn huono organisointi. Lisäksi organisaatiomuutokset ja esimiestyön puutteet kuormittavat sosiaalityöntekijöitä. Lastensuojelutyön haasteista ja työn vaativuudesta kertovat myös rekrytointivaikkeudet sekä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus. (Wilén 2018, 4–10.)

Mänttari-van der Kuip (2014) on tutkinut säästöpainneiden ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin yhteyttä. 66 prosenttia kaikista vastanneista sosiaalityöntekijöistä koki budjettirajoitteiden kasvaneen. 76 prosenttia kaikista vastanneista sosiaalityöntekijöistä koki puolestaan tehokkuusvaatimusten kasvaneen edellisvuosiin verrattuna. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä samoin oli kokenut vielä useampi. Tutkimuksessa 43 prosenttia kaikista sosiaalityöntekijöistä oli arvioinut oman työhyvinvointinsa huonontuneen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä esiintyi työpahoinvointia muita sosiaalityöntekijöitä useammin. (Mänttari-van der Kuip 2014.)

Useat ulkomaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että merkittävin stressitekijä lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on työmäärä. Suurella työmäärällä ja huonolla palkalla on havaittu olevan negatiivisia vaikutuksia työntekijän itsearvostukseen. Työntekijälle on tullut tunne, ettei ole arvostettu työnantajan näkökulmasta eikä työntekijän hyvinvointi ole tärkeä työnantajalle. Tämä on johtanut organisaation sitoutumisen puutteeseen sekä niin ikään suuriin työntekijä vaihtuvuuksiin. (McFadden, Campbell & Taylor 2014, 10.) Työhyvinvointi suomalaisten sosiaalityöntekijöiden osalta on vaikuttanut hälyttävän huonolta, jonka on ajateltu vaikuttavan asiakastyön laatuun.

Niukkuuden aikakaudella on nähty yhteneväisyyksiä toimintamahdollisuuksien rajoittuneisuudessa ja työhyvinvoinnin ongelmassa. Etenkin lastensuojelun sosiaalityössä työhyvinvoinnin tila on ollut heikko. (Baldschun ym. 2016; Mänttari van der-Kuip 2015, 68; Saarinen, Blomberg & Kroll. 2012, 415.) Koska sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on vaikuttanut erittäin huonolta, vaikuttanee se asiakastyön laatuun. Kuormittuneella ja paljon työssänsä ristiriitoja kokevalla sosiaalityöntekijällä voi olla vaikeuksia osoittaa ihmissuhdetyössä tarvittavaa empatiaa asiakkaan hankalaa elämäntilannetta kohtaan. (Holm 2002, Saarinen ym. 2012, 415 mukaan.)

LASTO-työryhmän tekemä tutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöille liittyen osaamisen tarpeisiin ja vajeisiin sekä miten tukea osaamista uran eri vaiheissa lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä, yksi kysymyskohta koski asiakasmääriä sekä siitä johtuvaa kuormittuneisuutta. Kysely kohdennettiin sosiaalityön opiskelijoille, lastensuojelun uran alkuvaiheessa oleville ja jo kokeneille lastensuojelun ammattilaisille. Kyselyyn vastasi 233 sosiaalityöntekijää. Kyselyyn vastasi eniten 31–40-vuotiaita sosiaalityöntekijöitä, joiden osuus kyselystä oli 40 prosenttia. 41–50-vuotiaita vastaajia oli kolmasosa ja viidesosa vastaajista oli yli 51-vuotiaita. Vähiten vastaajia oli 20–30-vuotiaissa. Kysymykseen liittyen asiakkuudessa olevien lasten lukumäärää työntekijäkohtaisesti, joka viidennellä vastaajalla oli asiakkaita 46 tai enemmän. 36–45 asiakasta oli puolestaan joka kolmannella vastaajalla. Asiakasmäärä joka neljännellä oli 26–35 asiakasta ja noin joka neljännellä asiakasmäärä oli alle 26. Päivittäin kuormittuneisuutta asiakasmääriin liittyen koki joka neljäs sosiaalityöntekijä. Viikoittain asiakasmääriin liittyvää kuormittuneisuutta koki puolestaan joka kolmas sosiaalityöntekijä. 7 prosenttia vastanneista ei kokenut laisinkaan asiakasmääriin liittyvää kuormittuneisuutta. (Yliruka, Petrelius, Jaakola, Lunabba, Remes, Keränen, Teiro & Terämä 2020, 27, 29.)

Edellä mainitussa tutkimuksessa ristiintaulukoinnin avulla tavoiteltiin myös tietoa, onko kuormittuneisuuden kokemuksessa eroja eri työuran vaiheessa olevilla lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä. Vastaajat luokiteltiin työuran mukaan opiskelijoihin, työuran alussa oleviin ja pidempään työtä tehneisiin. Eroja asiakasmäärään liittyvässä kuormittuneisuuden kokemuksessa ei kuitenkaan ollut. Myös kokemusten eroja kuormittuneisuuden yleisyyteen suhteessa sosiaalityöntekijän asiakasmäärän suuruuteen tutkittiin. Joka neljäs sosiaalityöntekijä, jonka asiakasmäärä oli 36 tai enemmän, oli asiakasmäärään liittyvää kuormittuneisuutta päivittäin tai viikoittain. Tuloksissa alle 36 asiakasmäärän ero kuormittuneisuuden kokemukseen oli huomattava,

varsinkin päivittäin kuormitusta kokevilla. Alle 25 ja yli 36 asiakasmäärien välillä tulevat erot selkeästi esille kuormittuneisuuden kokemuksessa. Tilastollisesti asiakasmäärän ja kuormittuneisuuden kokemuksen väliset erot ovat erittäin merkitseviä. (Yliruka ym. 2020, 29.)

Jokaisella ammatilla on omat erityispiirteensä, myös lastensuojelun sosiaalityöllä. Tutkimalla lastensuojelun sosiaalityön erityispiirteitä, muodostuu parempi kuva lastensuojelun sosiaalityön luonteesta sekä moniulotteisesta lähestymistavasta. Lastensuojelun sosiaalityö voidaan jakaa kolmeen eri pääkohtaan: ainutlaatuiset työolot, työntekijä-asiakassuhde sekä organisaation ja työntekijän välinen vuorovaikutus. Ainutlaatuisiin työoloihin sisältyy valta-asema, hoitoprosessi sekä tuen ja valvonnan kaksinkertainen rooli edustettaessa niin asiakasta kuin organisaatiota. Työntekijä-asiakassuhteessa kaikki asiakastapaukset ja riskit sisältyvät edellä mainittuihin työolosuhteisiin tiettyine haasteineen suhdeperustaisen sosiaalityön ympäristössä. Organisaation ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa korostuu monikerroksinen ympäristö, johon sisältyvät ristiriitaiset vaatimukset ja tuki, valvonta, auttaminen sekä jaettu vastuu sekä organisaation että työntekijän hyvinvoinnista. Kun tutkitaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia näistä näkökulmista, auttaa se ymmärtämään taustalla olevia prosesseja ja myötävaikuttamaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta olennaisiin tekijöihin. (Baldschun 2018, 44.)

5.2 Psykkiset kuormitustekijät

Työturvallisuuskeskuksen (2021) mukaan psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitoja työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Psykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa jatkuvat muutokset, liiallinen työmäärä, jatkuva kiire, suuri vastuu ihmisistä, ei mahdollisuutta kehittymiseen ja arvostuksen puute. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Pohjoismaissa on tehty tutkimusta sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuudesta. Tutkimuksesta käy ilmi, että muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneimpia ja kokevat työssänsä ristiriitoja. Tähän syynä on se, että sosiaalityötä tehdään Suomessa pienellä resurssilla ja sosiaalityöntekijöistä on pulaa. Tämän seurauksena on palkattu epäpäteviä sijaisia, joka puolestaan on johtanut siihen, että esimerkiksi lastensuojelussa pätevä sosiaalityöntekijä on joutunut ottamaan enemmän vastuuta työparityöskentelyssä. (Saarinen ym. 2012, 413.) Tutkimusten mukaan

suurimassa riskissä uupumiselle ja kuormittumiselle ovat lastensuojelussa työskentelevät. Sinikka Forsman on tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä, ja hän on jakanut laadullisessa tutkimuksessaan kuormitustekijät neljään eri teemaan. Nämä teemat ovat työtaidot, työntekijän henkilökohtaiset motiivit, arvot ja motiivit sekä vastuunotto itsestä ja omasta työskentelystä. Forsmanin tutkimukseen osallistuneet raportoivat myös työssä jaksamista tukevia tekijöitä, joita olivat työn vaikuttavuus (kokemus asiakkaan auttamisesta) ja työn vuorovaikutteisuus ja siitä syntyvä työn ilo. Kollegoiden kanssa keskusteleminen sekä toimiva ja tukea tarjoava työyhteisö koettiin tärkeinä työssä jaksamisen näkökulmasta. (Salo & Rantonen 2016, 7.)

Kettunen & Lehtilä & Huhtala (2012, 114–115) ovat tutkineet sosiaalityöntekijöiden eettistä kuormittuneisuutta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osalta tutkimuksessa nousivat esiin sosiaalityöntekijöiden tasapainoilu omien arvojen, organisaatioon asetettujen sääntöjen sekä asiakkaiden tarpeiden välillä. Kun sosiaalityöntekijä toimii vastoin omia arvojansa ja ympäristön odotuksia, lisää se kuormittuneisuuden määrää työssä. Myös päätösten tekeminen lisää kuormittuneisuutta, koska niiden tekemiselle ei voida antaa yleispäteviä ohjeita. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on suuri vastuu lapsesta, sillä heillä on päätös vastuu lapsen tilanteesta. Lapsilla vaikutusmahdollisuudet päätöksiin ovat pienemmät verrattuna aikuisiin. Aaltio ja Isokuortin (2019) mukaan Mänttari-van der Kuip on selvittänyt sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työstään valtakunnallisessa kyselytutkimuksessa. Tuloksista on käynyt ilmi, että 36 prosenttia on kokenut joutuneensa työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa oman ammattieettisten arvojen kanssa. Vastanneista 38 prosenttia on arvellut, että kolmen edellisvuoden aikana mahdollisuus tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä on heikentynyt. (Aaltio & Isokuortti 2019, 19.)

Berlandan, Pedrazzan, Trifiletti & Fraizzoli (2017, 3) mukaan sosiaalityöntekijöiden iällä on merkitystä siinä, kuinka ikä vaikuttaa itseluottamukseen ja työtyytyväisyyteen. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ikä ja työvuodet vaikuttavat positiivisesti loppuun palaamisten vähyyteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että nuoret sosiaalityöntekijät lopettavat työssänsä vanhempia sosiaalityöntekijöitä todennäköisemmin. Nuorempien työntekijöiden joukossa korkea työyhteisöllinen sitoutuminen on ainutlaatuinen muuttuja, joka liittyy tunneperäisen uupumuksen vähenemiseen. Esimiehen tuella on vaikutusta stressin suojaamiseksi nuorilla sosiaalityöntekijöillä. Lisäksi aiemmat tutkimukset korostavat sitä, että nuoret sosiaalityöntekijät kärsivät tuen puutteesta ja yksinäisyydestä ja ovat usein valmiita lopettamaan työnsä.

Lukuisissa työpsykologitutkimuksissa on todettu työn stressaavuuden ja vaikutusmahdollisuuden puutteiden välinen yhteys. Työtehtävien luonteen vuoksi sosiaalityöntekijöillä on kohonnut riski kokea psykologista ahdistusta työolosuhteisiin liittyen. (Raunio 2003, 57, Baldschun ym. 2016, 524, Junnonen ym. 2019 145–146 mukaan.) Kari Matela (2011) on tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa 60 prosenttia vastaajista koki työmääränsä liian suureksi melko usein tai hyvin usein. Tutkimuksesta käy myös ilmi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemus riittämättömistä resursseista. Tästä voidaan päätellä se, että tutkimuksessa esiintyvä tehtävien edellyttämä voimavarojen vähyys ja suuri työmäärä heikentävät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusta työn hallittavuudesta. Tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta mahdollisuutta vaikuttaa omaan työmääräänsä. Kysymykseen ”Voin vaikuttaa työni määrään” 61 prosenttia vastaajista oli joko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Tutkimuksesta käy ilmi, että vaikutusmahdollisuudet työn määrään koettiin vähäisiksi. (Matela 2013, 85–87.)

Sosiaalityöntekijät voivat kokea myös henkistä stressiä työssään. Syynä tähän on asiakkaan vointi ja käytös, mutta yhtä lailla sosiaalityöntekijän oma vointi. Sosiaalityöntekijän kärsimä stressin keskeinen kanava on työntekijän käyttämä empatia ammatillisen suhteen rakentamiseksi. Jatkuva altistuminen asiakkaan haitallisiin ja traagisiin tilanteisiin on yhdistetty etenkin sekundaaritraumatisoitumiseen. Tapahtumat, kuten asiakkaiden väkivaltainen käyttäytyminen tai osallistuminen yksittäisiin traumaattisiin tapahtumiin voivat aiheuttaa traumaattisen stressin reaktioita työntekijöiden keskuudessa. Sosiaalityöntekijän kokema henkinen stressi on kytköksissä sosiaalityöntekijän kokemaan omaan henkilökohtaiseen traumaan. Henkinen stressi ja trauma heikentävät sosiaalityöntekijän toimintakykyä. Käsitys asiakkaan tilanteesta saatetaan ymmärtää väärin ja työntekijän omat ylikuormittuneet tunteet voivat johtaa sopimattomiin interventioihin, sairauslomiin ja työntekijävaihdoksiin. Pahimmassa tilanteessa se saattaa vaikuttaa myös asiakkaan tilanteeseen ja johtaa hyvinvoinnin huonontumiseen. Henkisen stressin ehkäisemiseksi työskenneltäessä asiakkaiden kanssa on tärkeää keskittyä sosiaalityöntekijän mahdollisuuksiin. Näitä ovat positiivinen itsehoito, jatkuva reflektointi haitallisista tunteista ja asiaankuuluvat koulutukset. Lisäksi työpaikan ulkopuolelta tuleva sosiaalinen tuki voi olla hyödyllinen voimavara hoidettaessa henkistä stressiä. (Baldschun 2018, 44–45.)

Osana Työterveyslaitoksen tekemää Kunta10-tutkimusta vuosina 2012 ja 2014, sosiaalityöntekijöille lähetettiin vuosina 2013 ja 2015 lisäkysely. Lisäkyselyssä selvitettiin sosiaalityön erityispiirteitä liittyen asiakastyön sisältöön ja työntekijöiden psyykkisiin voimavaroihin. Lisäkyselyyn sijoitettujen muuttujien avulla kyselystä pystyttiin erottamaan lastensuojelun työntekijät omaksi ryhmäksi. Tutkimuksessa havaittiin, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat enemmän loppuun palamista sekä sekundaaritraumatisoitumista verrattuna niihin sosiaalityöntekijöihin, jotka eivät työskentele lastensuojelussa. Kunta10-tutkimuksesta käy ilmi, että työhyvinvointi heikkenee työkokemuksen ja iän mukaan. Tämä on kuitenkin ristiriidassa Berlandan ym. (2017) tutkimuksen kanssa, jossa tilanne on päinvastoin. Kunta10-tutkimuksesta ei käy ilmi syitä sille, kuinka ikä ja työkokemus heikentävät työhyvinvointia. Tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijät ilmaisevat kokevansa enemmän työuupumusta ja sekundaaritraumatisoitumista kuin ne sosiaalityöntekijät, jotka eivät työskentele lastensuojelussa. Työntekijä kokee tunnekuormitusta, koska lastensuojelussa tulee vastaan vaikeita elämäntilanteita ja tehdään vaikeita päätöksiä. Esimiestyön laatu on tärkeässä asemassa puhuttaessa työntekijöiden hyvinvointia suojaavista tekijöistä. (Salo & Rantonen 2016, 13, 22–26.) Työntekijöille on tärkeää jakaa arvot ja tavoitteet työnantajan kanssa, minkä katsotaan olevan tärkeä osa sitoutumista (Huxley ym. 2005, 1077, Junnonen ym. 2019, 145, mukaan).

Joulukuussa 2017 Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi selvitystyötä ylisosiaalineuvos Aulikki Kananojalta koskien lastensuojelutyön kuormittavuutta. Kananojan tehtävänä oli etsiä ratkaisuja kuormittavuuden vähentämiseksi. Kananoja ehdottaa selvityksessään kahdentasoista täsmätukea kuormittavuuden vähentämiseksi; kuntatasoista ja työntekijätasoisista. Kuntatasoisella täsmätuella Kananoja tarkoittaa, että kuntaa tuetaan hakemaan ratkaisuja kuormitustilanteeseen asiantuntija-avuin, esimerkiksi asioiden yhdessä ratkaisemista ja prosessien loppuun viemistä. Työntekijätasoisella täsmätuella Kananoja tarkoittaa työntekijöiden tukemista työnohjauksen ja mentoroinnin keinoin, kun asiakastilanne on erityisen vaikea tai muuten kuormittava. Kananoja nostaa selvityksessään esiin myös henkilöstöhallinnon, johtamisen, työyhteisön kulttuurin sekä sisäisen ja ulkoisen viestinnän tärkeyden. Kananojan mielestä yksi vakavammista riskeistä lastensuojelutyössä on vaativan sosiaalityön tekeminen liian yksin. Syinä tähän voi olla resurssien puute, organisaation ja työn tekemisen kulttuuri sekä pieni kunta. (Kananoja 2018, 14.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kandidaatin tutkielmani käsittelee sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta lastensuojelussa. Tutkimuskysymykseni on, mikä tekijät lastensuojelussa kuormittavat sosiaalityöntekijöitä. Tutkielmassa selvitän tekijöitä, jotka johtavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuuteen. Tekijöillä tarkoitan psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Suomessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta on tutkittu vähän. Tutkimuksia on tehty enemmän sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuudesta. Tutkimuksista ei käy ilmi, onko tutkimukset kohdennettu nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöille vai kaikille sosiaalityöntekijöille. Suomessa on tehty Kunta10 -tutkimus, jossa tehtiin lisäkysely sosiaalityöntekijöille vuosina 2013 ja 2015, josta lastensuojelun sosiaalityöntekijät pystyttiin erottamaan omaksi ryhmäksi. (Salo & Rantonen 2016.) Lisäksi on tehty empiirinen tutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista Suomessa (Baldshun 2018).

Tutkimusten perusteella voidaan päätellä että, lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä kuormittuneisuutta eniten aiheuttava tekijä on työmäärä, joka ilmenee kasvavina asiakasmäärinä suhteessa sosiaalityöntekijään, mikä aiheuttaa riittämättömydentunnetta työssä. Resurssien puute aiheuttaa sen, ettei lapsen ja nuoren asioiden hoitamiseen ole riittävästi aikaa ja päätökset täytyy tehdä sen hetkisen tiedon valossa. Haastavat nuoret sekä lisääntyneet huostaanotot tekevät lastensuojelun sosiaalityöstä vaativaa, mikä johtaa siihen, että sosiaalityöntekijät vaihtavat alaa, koska he voivat kokea, ettei heidän kokemuksensa ole riittävää. Kuitenkin on oletettavaa, että asiakaskunnan haastavuudella on vaikutusta siihen, kuinka kuormittavaksi työntekijä kokee asiakasmäärän (Aaltio & Isokuorti 2019, 75).

Aaltio & Isokuorti (2019, 21) viittaavat Sinkon & Muurosen (2013) ja Puustinen-Korhosen (2013) ajatuksiin, että puutteellinen resurssointi lastensuojelussa on näkynyt suurina asiakasmäärinä, mutta myös siinä, että perheille ei ole voitu hankkia heidän tarvitsemia palveluita tai järjestetty riittävästi avohuollon tukitoimia. Viranomaisten välinen yhteistyö ei toimi ja muissa palveluissa on ruuhkaa.

Suomessa on pilotoitu vuosina 2017–2018 systeemistä lastensuojelun toimintamallia osana Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmaa (LAPE). Pilotointiin osallistui 14 maakuntaa. Toimintamalli on moniosainen, joka nojautuu perheterapian interventioon. Intervention avulla tavoitellaan muutoksia niin asiakastyön kuin organisaation tasolla. Systeemisellä lastensuojelutoimintamallilla on haluttu parantaa muun muassa työntekijöiden jaksamista ja asiakkaiden hyvinvointia. (Aaltio & Isokuortti 2019, 6.) Toimintamallilla on tähdätty Lahtisen ym. (2017, 9) mukaan kokonaisvaltaiseen kulttuurin muutokseen lastensuojelun sosiaalityössä ja ihmissuhdetyön palauttamiseksi lastensuojelutyön keskeisenä menetelmänä.

Sosiaalityöntekijä joutuu lähes päivittäin tekemään ratkaisuja omien arvojensa vastaisesti ja eteen tulee tilanteita, joissa ei tiedä kuinka toimia. Työyhteisöstä ja esimieheltä saatava tuki näissä tilanteissa on arvokasta, koska tällöin työntekijälle välittyy tunne, ettei hän ole asian kanssa yksin. Työnohjauksella, etenkin ryhmätyönohjauksella, on iso merkitys jaksamisen suhteen, koska siellä haastaviin tapauksiin saa uutta näkökulmaa ja voi avautua työtä kuormittavista asioista. Esimiehen tuella ja johtamisella on vaikutusta siihen kuinka kuormittuneita työntekijät ovat. Työpaikalla tapahtuvat muutokset voivat pakottaa esimiehen keskittymään tuleviin muutoksiin ja niistä tiedottamiseen työntekijöille. Työntekijöille voi syntyä helposti käsitys siitä, ettei esimies ole kiinnostunut heidän työstänsä. Tärkeää olisi tutkia myös lastensuojelun esimiesten kuormittuneisuutta, jotta saataisiin käsitys siitä, kuinka vaativaa ja kuormittavaa lastensuojelun esimiestyö on.

Iän merkitys työhyvinvointiin ja kuormittuneisuuteen on mielenkiintoinen asia. Berlandan ym. (2017) tutkimuksen perusteella nuoret sosiaalityöntekijät ovat alttiimpia lopettamaan työssänsä vanhempiin sosiaalityöntekijöihin verrattuna. Kuitenkin Kunta10 -tutkimuksen mukaan mitä iäkkäämpi sosiaalityöntekijä on, sitä enemmän se vaikuttaa heikkenevästi työhyvinvointiin. Voidaankin siis ajatella, että nuoret sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä ja osaavat käsitellä haastavia asiakastilanteita. Tästä asiasta olisi hyvä tehdä lisää tutkimuksia, jotta saataisiin vastauksia sille, mikä on iän merkitys kuormittuneisuuden kokemiseen ja työhyvinvointiin?

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokema pitkäaikainen kuormittuneisuus ja stressi voivat johtaa työuupumukseen, joka johtaa pahimmassa tapauksessa loppuun palaamiseen ja pitkiin sairauslomiin. Työuupumuksen ja loppuun palamisen merkit tulisi tunnistaa ajoissa. Sekundaaritraumatisoitumisen riskiä lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä lisää henkilökohtaiset käsittelemättömät traumat. Näissä avainasemassa on hyvä johtaminen, työhyvinvointi sekä työnohjaukset, mutta myös työajan ulkopuolella oleva mielekäs vapaa-ajan tekeminen. Kuitenkaan sekundaaritraumatisoitumisen riskiä ei voida jättää vain esimiehen varaan. Sosiaalityöntekijän on itse huolehdittava siitä, että on käsitellyt kokemansa traumat viimeistään siinä vaiheessa, kun huomaa niiden vaikuttavan työntekoon. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin tulisikin panostaa organisaatioissa enemmän. Tärkeää olisi kiinnittää huomiota siihen, ettei työtä tehtäisi yksin ja asiakasmäärät sosiaalityöntekijää kohden olisivat kohtuulliset. Lisäksi olisi tärkeää panostaa yhä enemmän ennaltaehkäiseviin palveluihin, jotta lastensuojelun ei tarvitsisi tehdä kaikkea korjaavaa työtä. Tällöin sosiaalityöntekijöille jäisi enemmän aikaa paneutua lasten ja nuorten tilanteisiin sekä tavata heitä useammin. Lastensuojelu tulee olemaan muutosten edessä viimeistään siinä vaiheessa, kun maakuntauudistus tulee voimaan. Siinä kohtaa on myös tärkeää huolehtia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.

Systeemisen lastensuojelun toimintamallin yksi keskeisistä tavoitteista on ollut parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Mallinnusraportissa tavoitteiksi nimitettiin työntekijöiden jaksaminen, motivaation paraneminen, koetun kuormittuneisuuden ja väsymyksen väheneminen. Pilotoinnin aikana osa työntekijöistä sai helpotusta lievään työuupumukseen. Saman aikaisesti osalla työntekijöistä uupumus pahentui vakava-asteiseksi. Työuupumuksen voidaankin katsoa olevan kytköksissä työntekijän mahdollisuuksiin tehdä laadukasta asiakastyötä. Vakavasti uupunut työntekijä ei kykene tapaamaan asiakasta riittävän tiheästi, jotta hän voi varmistua lapsen turvallisuudesta. Uupumuksesta huolimatta pilotointiin osallistuneet halusivat jatkaa systeemisen mallin käyttöä. Systeemisellä lastensuojelun toimintamallilla on ollut näin ollen samanaikaisesti uupumusta lisäävä ja helpottava vaikutus. (Aaltio & Isokuorti 2019, 108–110.) On hyvä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuuteen ja työuupumukseen on pyritty löytämään ratkaisuja. Systeeminen lastensuojelun toimintamalli tulee varmasti olemaan yksi hyvistä toimintatavoista vähentää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemaa kuormittuneisuutta ja työuupumusta.

Sosiaalityöntekijöiden koulutuksen ajantasaisuudesta olisi myös pidettävä huolta ja tarjottava mahdollisuuksia koulutuksiin. Työn haastavuuden ja vaativuuden vuoksi lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Etenkin pienillä kunnilla voi olla vaikeuksia saada rekrytoitua päteviä sosiaalityöntekijöitä, mutta vaikeuksia on isommissakin kunnissa. Rekrytyistä sosiaalityöntekijöistä suurin osa viipyy vain hetken lastensuojelussa. He lähtevät, koska he kokevat työnsä liian vaativaksi. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemat vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työmääräänsä voivat olla myös yhtenä syynä siihen miksi sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus lastensuojelussa on suurta.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on tutkittu kymmenessä tutkimuskunnassa kunta-alan työtä, työssä tapahtuneita muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen. Sosiaalityöntekijät erottuivat tutkimuksessa sairauspoissaolojen määrällä ja työn kuormittavuuden kokemisella. (Junnonen ym. 2019, 145.) Tutkimuksesta ei käy kuitenkaan ilmi, että tutkimus olisi kohdennettu nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Kuitenkin verrattaessa tutkimustuloksia muihin tutkimuksiin, nousee esiin samankaltaisia kuormittavia tekijöitä lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä. Pohjoismaissa lastensuojelussa työskentelevät ovat kuormittuneimpia työssänsä. Kasvaneet paineet lastensuojelussa viime vuosina ovat näkyneet tutkimuksissa. Lastensuojelua pidetään lisäksi työkenttänä, jonne mennään opettelemaan sosiaalityötä ja lähdetään, kun kokemusta on kertynyt tarpeeksi. (Tham 2007 & Dellgran 2011, Saarinen ym. 2012, 414 mukaan.)

Tutkielmassani käyttämieni tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että työmäärän lisäksi lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta aiheuttavia psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä ovat työhyvinvoinnin puute, resurssien vähyys mikä näkyy sosiaalityöntekijöiden vajeena ja/tai vaihtuvuutena, työn tekeminen yksin, esimiehen tuen vähyys ja sekundaaritraumatisoituminen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta olisi hyvä tutkia lisää kohdistamalla tutkimus esimerkiksi jonkin tietyn kunnan tai kuntayhtymän lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin. Yhtä tärkeää olisi saada tutkimustietoa lastensuojelun esimiesten kuormittuneisuudesta, sillä tutkimuksia lastensuojelun esimiesten kuormittuneisuudesta on tehty melko vähän tai ei lainkaan.

Lähdeluettelo

- Aaltio, E. & Isokuorti, N. 2019. Systeemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi. Valtakunnallinen arviointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 3/2019. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Alhanen, K. 2014. Vaarantunut suojeluvalta. Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 24/2014. Tampere: Juvenes Print.
- Baldschun, A., Töttö, P., Hämäläinen, J., & Salo, P. 2016. Modeling the Occupational Well-Being of Finnish Social Work Employees: A Multigroup Confirmatory Factor Analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 40 (5), 524–539.
- Baldschun, A. 2018. The occupational well-being of child protection social workers. Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. *Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 176*. Kuopio: University of Eastern Finland. Viitattu 11.11.2020.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20139/urn_isbn_978-952-61-2829-0.pdf
- 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*. 2017, 1–12.
- Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. toim. 2013. Lastensuojelun ytimissä. (4. uud. p.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 84–107. Tampere: Juvenes Print.
- Hämäläinen, J. 2014. Tiedontuotanto sosiaalityön rakenteellisena kysymyksenä. Teoksessa Seppänen, M. (toim.). *Rakenteellinen sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2014*. Kuopio: UNIpress, 8–64.
- Junnonen, S-R., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen O., & Salo, P. 2019. Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012. *Janus* 27 (2), 144–163.
- Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.
- Kananoja, A. 2018. Selvityshenkilön arvio lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja ratkaisuehdotukset kuormituksen vähentämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 13.11.2020.
<https://stm.fi/documents/1271139/6184550/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf/a489a36e-7c2f-4ac7-9372-6bb221d2705e/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf>
- Karjalainen, M. 2020. Rajansa kaikella. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Tallinna.
- Kettunen, A., Lehtilä, L. & Huhtala, M. 2012. Sosiaalityöntekijöiden eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Teoksessa Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T, toim. 2012. Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 354, 100–119.

- Lahtinen, P., Männistö, L., & Raivio, M. 2017. Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia. Keskeisiä periaatteita ja reunaehtoja. Työpaperi 7/2017. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Matela, K. 2011. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33.
- McFadden, P., Campbell, A. & Taylor, B. 2014. Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organizational Themes from a Systematic Literature Review. *British Journal of Social Work* 45 (4), 1546-1563.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2014. The Deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work* 17 (5), 672–688.
- Mänttari-van der Kuip, M., 2015. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 524. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 5.1.2021.
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rantonen, O., Alexanderson, K., Pentti, J., Kjeldgård, L., Hämäläinen, J., Mittendorfer-Rutz, E., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Salo, P. 2017. Trends in work disability with mental diagnoses among social workers in Finland and Sweden in 2005–2012. *Epidemiology and Psychiatric Sciences* 26 (6), 644–654.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.
- Salo, P. & Rantonen, O. toim. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 5.11.2020.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi/>.
- Suomalainen asiansanasto- ja ontologiapalvelu Finto. 2020. Työn kuormittavuus. Viitattu 5.11.2020.
<https://finto.fi/tsr/fi/page/p12921>
- Talentia. 2020a. Laillistettu sosiaalityöntekijä. Viitattu 5.11.2020.
<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattit-ja-patevyydet/ammattit-ja-tutkinnot/laillistettu-sosiaalityontekija/>.
- Talentia. 2020b. Mitoitus. Viitattu 5.11.2020. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 7.12.2020.
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>
- Työturvallisuuskeskus. 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 14.1.2021.
https://tkk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#73710984
- Wilén, L. 2018. Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 11.12.2020.
https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf

Yliruka, L., Petrelius, P., Alho, S., Jaakola, A-M., Lunabba, H., Remes, S., Keränen, S., Teiro, S. & Terämä, A-M. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Työpaperi 36/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.