

# **SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHÖN SITOUTUMINEN ILMIÖNÄ SUOMALAISESSA LASTENSUOJELUSSA**

Johanna Airio  
Kandidaatintutkielma  
Sosiaalityö  
Jyväskylän yliopisto  
Syksy 2022

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta	Laitos Jyväskylän avoin yliopisto
Tekijä Johanna Airio	
Työn nimi Sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutuminen ilmiönä suomalaisessa lastensuojelussa	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn laji kandidaatintutkielma
Aika Syksy 2022	Sivumäärä 31
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kandidaatintutkielmani käsittelee sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista suomalaisessa lastensuojelussa käsitteiden ”pysyvyys” ja ”vaihtuvuus” avulla. Tutkielmani tarkoitus on kerätä aikaisemmista tutkimuksista tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumiseen eli lisäävät pysyvyyttä ja vähentävät vaihtuvuutta. Tutkielmani tutkimuskysymykset ovat: <i>Mikä edesauttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä? Mikä aiheuttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta?</i></p> <p>Tutkielmani on kirjallisuuskatsaus, jonka aineiston järjestämisen työkaluna olen käyttänyt sisällönanalyysia. Aineisto koostuu kuudesta suomalaisesta, vuosina 2009–2021 julkaistusta tutkimuksesta. Aineisto koostuu kahdesta artikkelista, lisensiaatintutkimuksesta, tutkimushankkeen loppuraportista sekä kahdesta pro gradu -tutkielmasta.</p> <p>Tutkielmani tuloksista selviää, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttaa useita tekijöitä, jotka voidaan ryhmitellä ulkoisiin, henkilökohtaisiin ja asiakassuhteisiin liittyviin tekijöihin. Selvästi eniten sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä löytyy ulkoisista tekijöistä. Ulkoisista tekijöistä eniten tyytymättömyyttä synnyttävät työmäärä ja palkka, kun taas esihenkilön tukea pidetään hyvin tärkeänä. Henkilökohtaisista tekijöistä esimerkiksi taito kohdata vaativia tilanteita koettiin merkitykselliseksi työssä jaksamisen ja pysymisen kannalta. Asiakassuhteisiin liittyvistä tekijöistä esimerkiksi halu auttaa ja rakkaus lapsiin auttoi jaksamaan työssä.</p> <p>Tutkielmani tuloksista tärkeimpänä nostan esiin, että kaikki lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavat tekijät eivät ole laajoja yhteiskunnallisia haasteita, joita on vaikea korjata, vaan sitoutumiseen voidaan vaikuttaa merkittävästi myös organisaatiotasolla. Esimerkiksi perehdytys, työlle saatu esihenkilön tuki ja työturvallisuus koettiin tärkeiksi, työssä pysymistä tukeviksi tekijöiksi.</p>	
Asiasanat <i>lastensuojelu, hyvinvointi, työhyvinvointi, sosiaalityöntekijä, vaihtuvuus, pysyvyys</i>	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

## TAULUKOT

TAULUKKO 1	Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit .....	16
TAULUKKO 2	Tutkimukseen valikoitunut aineisto .....	18
TAULUKKO 3	Aineiston esittely .....	20
TAULUKKO 4	Pysyvyyteen ja vaihtuvuuteen vaikuttavat tekijät.....	25

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖKENTTÄ.....	4
2.1	Lastensuojelu Suomessa.....	4
2.1.1	Lastensuojelutyötä ohjaava lainsäädäntö .....	6
2.1.2	Lastensuojelun nykytila.....	6
2.1.3	Sosiaalityöntekijänä suomalaisessa lastensuojelussa.....	7
2.2	Työhyvinvointi .....	9
2.2.1	Työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö .....	9
2.2.2	Työhyvinvoinnin rakentuminen.....	10
2.2.3	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi .....	11
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	12
3.1	Tutkimuksessa käytetyt käsitteet.....	12
3.1.1	Pysyvyys käsitteenä .....	12
3.1.2	Vaihtuvuus käsitteenä .....	13
3.2	Tutkimusmenetelmänä kirjallisuuskatsaus.....	14
3.3	Tutkimuskysymykset .....	14
3.4	Aineiston analyysi.....	15
3.5	Tutkimusaineisto.....	16
3.5.1	Tutkimusaineiston keruu .....	16
3.5.2	Tutkimusaineiston tarkempi kuvaus.....	18
3.6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset ratkaisut .....	21
4	TULOKSET .....	22
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	26
	LÄHTEET .....	29

# 1 JOHDANTO

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on ollut jo pitkään ajankohtainen ongelma kautta Suomen eikä tähän haasteeseen ole löydetty nopeita tai yksiselitteisiä ratkaisuja. 1990-luvulta lähtien lastensuojelun kuormitus on lisääntynyt yli kaksinkertaiseksi ilman että henkilöstöä olisi vastaavasti lisätty (STM, 2013, s. 13). Tutkimusten mukaan 52 prosenttia vastavalmistuneista sosiaalityön maistereista pitivät työpaikan vaihtamista todennäköisenä (Koivu, 2019, s. 1). Jokainen lähtenyt sosiaalityöntekijä vie mennessään tietoa, taitoa ja verkosto-osaamista (Forsman, 2010, s. 24), jolloin viranomaisten yhteistyö helposti näyttäytyy koordinoimattomalta, jossa kukaan ei ota kokonaisvastuuta (STM, 2013, s. 11). Usein vaihtuva sosiaalityöntekijä on menetys niin organisaatiolle kuin asiakkaana olevalle lapselle, jonka asioihin perehtyy taas uusi sosiaalityöntekijä. Sosiaali- ja terveysministeriön loppuraportin (2013, s. 11) mukaan toimivan vuorovaikutuksen haasteena ovat vaihtuvat työntekijät, kun henkilökohtaisista ja vaikeista asioista tuli kertoa yhä uudelleen ja uudelleen uudelle työntekijälle.

Puhuttaessa työntekijöiden vaihtuvuudesta on pakko puhua työhyvinvoinnin merkityksestä ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Työhyvinvointi nousee usein työpaikoilla keskustelun aiheeksi vasta silloin, kun henkilöstö jo voi huonosti. Työhyvinvointia ei ylläpidetä, vaan toimiin ryhdytään vasta, kun muutokset ovat henkilöstön hyvinvoinnin kannalta välttämättömiä. Käy ikään kuin niin, että työhyvinvointi huomioidaan vasta kun työpahoinvointi alkaa näkymään konkreettisesti, esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuutena. Sosiaalityölle tunnusomainen piirre on eettisten vaatimusten aiheuttama kuormitus (Matela, 2009, s. 31), joka tulisi paremmin huomioida vaihtuvuuden vähentämiseksi.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden suuri vaihtuvuus vaarantaa jopa lastensuojelun ensisijaisen tehtävän eli lapsen edusta huolehtimisen. Sosiaalityön tärkeimpänä työvälineenä on pidetty sosiaalityöntekijää ja hänen valmiuksiansa tarkastella tilannetta erilaisista näkökulmista. Alati vaihtuvan sosiaalityöntekijän on haastava tehdä arvioita lastensuojelun tarpeesta ja edelleen taas sijaishuollon on vaikea vastata sellaisen lapsen tarpeeseen, jota ei ole asianmukaisesti pystytty arvioimaan. (STM, 2013, s. 36.) Mänttari-van der Kuip (2015, s. 332) varoittaa, että prosessi voi muuttua rikkinäiseksi puhelimeksi, joka aiheuttaa tiedonkulun rakoilua tai pahimmillaan katkeamisen.

Jotta sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta voitaisiin hallita, tarvitaan tutkimustietoa tekijöistä, joihin vaikuttamalla voidaan vähentää vaihtuvuutta (Matela, 2009, s. 6). Koivun (2019, s. 32) tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityölle ominaista on lyhyet työsuhteet: 20 prosenttia tutkimukseen vastanneista sosiaalityöntekijöistä teki lastensuojelussa töitä alle vuoden ja 35 prosenttia 1–2 vuotta. Nämä ovat tekijöitä, joiden vuoksi keskustelu lastensuojelun tilasta ylipäänsä on ajankohtaista, yhteiskunnallisesti merkittävää ja tekijöitä, joilla perustelen tutkielmani tarpeellisuuden.

Oma kiinnostukseni lastensuojelutyötä kohtaan on vaikuttanut voimakkaasti tämän tutkimuksen taustalla. Olen työskennellyt lähes 14 vuotta lastensuojelun sijaishuollossa erityisyksikössä ohjaajana ja toiminut omaohjaajana yli 30 nuorelle. Näiden työvuosien aikana olen tehnyt yhteistyötä monen lastensuojelun sosiaalityöntekijän kanssa ja havainnut sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden suureksi haasteeksi, joka vaikuttaa myös lastensuojelun asiakkaiden hyvinvointiin. Pahimmillaan yhdellä lapsella on saattanut muutaman vuoden sijoituksen aikana olla lähes kymmenen sosiaalityöntekijää. Tämä on saanut aikaan sen, että tietoa ikään kuin häviää matkan varrelle. Uskon, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden vähenemisellä olisi suuri vaikutus lastensuojelun vaikuttavuuteen, koska asiakkaan tilanteesta perillä oleva sosiaalityöntekijä kykenee tekemään ratkaisuja ottaen huomioon asiakkaan kokonaistilanteen.

Tutkielmani tarkoitus on tutkia sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista ilmiönä suomalaisessa lastensuojelussa seuraavien tutkimuskysymysten avulla: *Mikä edesauttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä? Mikä aiheuttaa*

*lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta?* Tarkoitus on löytää sellaisia tekijöitä, joihin vaikuttamalla voitaisiin parantaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumista työhön.

Aloitin tutkielmani kuvaamalla lukijalle suomalaista lastensuojelua ja siihen liittyvää lainsäädäntöä tuodakseni esiin, millaisella työkentällä lastensuojelun sosiaalityöntekijät työskentelevät. Olen sitä mieltä, että lastensuojelun työkentän ymmärtäminen auttaa hahmottamaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin moninaisuutta. Kuvaan myös työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä ja työhyvinvoinnin rakentumista. Sen jälkeen käyn tutkimuksen toteuttamista sekä aineiston esittelyä läpi ja kirjoitan tutkimustulokset. Lopuksi kirjaan vielä johtopäätökset ja yleistä pohdintaa tutkielmaan liittyen.

## 2 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖKENTTÄ

### 2.1 Lastensuojelu Suomessa

Rouvasväenyhdistys perusti vuonna 1881 lasten työhuoneen kerjäläisyyden ehkäisemiseksi ja joutilaisuuden vähentämiseksi. Mielekkään tekemisen kautta lapsia pyrittiin osallistamaan yhteiskuntaan ja sitä myöten työelämään. Toimintaa kutsuttiin suojelukasvatukseksi, jossa koettiin, että perheestään erottamalla pahatapaiset ja rikolliselle polulle hairahtaneet lapset saatiin turvaan ja suunnitelmallisen kasvatuksen piiriin. Ensimmäinen lastensuojelulaki on säädetty vasta vuonna 1936. Siinä säädettiin lähinnä huostaanotoista, mutta lakiin kirjattiin myös tahto lasten aseman parantamisesta ja lasten näkemisestä erityisryhmänä, joka vaatii huolenpitoa. (Pätäri, Ylikännö, Virtanen, Rousu & Kurttila, 2018, s. 15–28.) 1980-luvulta lähtien suomalainen lastensuojelu on perustunut lapsen edun kattavaan määrittelyyn (STM, 2013, s. 6).

Lastensuojelu tänä päivänä tarkoittaa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua. Lastensuojelulaki pitää sisällään palveluja ja tukitoimia, joita voidaan antaa lapselle, tämän vanhemmille, huoltajille ja myös muille lapsesta huolehtiville henkilöille. Osa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat avohuollon tukitoimien järjestäminen, kii-reellinen sijoitus ja huostaanotto. Avohuollon keskeinen tehtävä on parantaa lapsen kasvuoloja, tukea vanhemmuutta ja vanhempien kasvatuskyykyä. Avohuollon



tarkoitus on järjestää tukitoimia mahdollisimman varhain, jotta ei jouduta turvautumaan lapsen sijoittamiseen kodin ulkopuolelle. Kiireellinen sijoitus tulee kysymykseen tapauksissa, joissa lapsi on välittömässä vaarassa tai sijoitukselle on jostakin muusta syystä pakottava kiireellinen tarve. Luonteeltaan kiireellinen sijoitus on turvaamistoimenpide, jossa viranomaisella on välitön mahdollisuus puuttua huoltajan oikeuksiin ja lapsen perusoikeuksiin lastensuojelulain määrittämässä rajoissa. Huostaanoton perusteet täyttyvät tilanteessa, jossa lapsen huolenpito ja kasvuolot haittaavat tämän kasvua ja kehitystä tai lapsi vaarantaa itse vakavasti omaa terveyttään ja kehitystään. Huostaanottoon ei ryhdytä ilman painavia syitä ja lapsen etu on etusijalla arvioidessa, tehdäänkö perhettä hajottava toimenpide. Huostaanottoon liittyy sijaishuollon järjestäminen eli hoidon ja kasvatuksen järjestäminen kodin ulkopuolella esimerkiksi laitos- tai perhehoitona sekä jälkihuolto, joka alkaa sijaishuollon päättymisen jälkeen. Jälkihuolto on luonteeltaan subjektiivinen oikeus ja sen laajuutta arvioidaan yksilöllisesti. Käytännössä se tarkoittaa erilaisia tukitoimia, kuten esimerkiksi asumisen järjestämistä tai tukea opiskeluun. (Räty, 2020, s. 4, 315, 344, 363, 471, 709.)

Lastensuojelu on sosiaalialan työmuoto, joka herättää paljon keskustelua. Sen on todettu olevan haastavimpia sosiaalityön aloja (Koivu, 2019, s. 1). Kaikilla tuntuu olevan mielipide lastensuojelusta riippumatta siitä, onko koskaan siihen joutunut tutustumaan (Forsman, 2010, s. 26). Julkisesti mediassa ruoditaan yksityisten lastensuojelulaitosten pyrkimyksistä taloudellisesti koviin tuloksiin ja sosiaalityöntekijöiden työtaakasta. Puhutaan työntekijäpulasta, inhimillisyyden puutteesta ja vääristä tavoista puuttua. Joko on puututtu perheen tilanteeseen aivan liian rajusti tai sitten asioihin on puututtu liian hitaasti. Tapaukset, jotka ovat monen epäonnistumisen summa, tahraavat jo ennestään huonon lastensuojelun mainetta. Näillä tapauksilla viitataan esimerkiksi isän ja äitipuolen surmaamaan Erikaan tai ikätovereiden toteuttamaan Koskelan surmaan. Olemme maailman onnellisin kansa, mutta pieni osa kansastamme voi entistä huonommin. Lastensuojelun asiakkaiden tarpeet muuttuvat ja pahoinvoinnin kasvu synnyttää uusia haasteita. Monissa perheissä puhutaan jo ylisukupolvisista haasteista. Lapsen kasvaessa perheessä, jossa ongelmat ovat kasautuneet, vaarana on näköalattomaan elämäntapaan sosiaalistuminen (STM, 2013, s. 27).

### **2.1.1 Lastensuojelutyötä ohjaava lainsäädäntö**

Lastensuojelutyötä tarkimmin ja tärkeimmin ohjaavat lait ovat lastensuojelulaki ja sosiaalihuoltolaki. Lastensuojelulain tärkein tehtävä on ensisijaisesti lapsen etu huomioiden turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelulain keskeinen periaate on edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelulain tulee pyrkiä ennaltaehkäisemään ongelmia ja puuttua riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Sosiaalihuoltolain tarkoitus on edistää ja ylläpitää hyvinvointia sekä sosiaalista turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta ja edistää osallisuutta, turvata yhdenvertaisin perustein tarpeenmukaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut sekä muut hyvinvointia edistävät toimenpiteet, edistää asiakaskeskeisyyttä sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa ja parantaa yhteistyötä sosiaalihuollon ja kunnan eri toimialojen sekä muiden toimijoiden välillä (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301).

Lapsen oikeuksien toteutumista turvaavat lisäksi Lapsen oikeuksien yleissopimus, joka korostaa erityisen huolenpidon ulottamista lapseen (Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991), Euroopan ihmisoikeussopimus, joka takaa muun muassa oikeuden vapauteen ja turvallisuuteen (Ulkoasiainministeriön ilmoitus Euroopan ihmisoikeussopimuksesta 63/1999) sekä Suomen perustuslaki, johon on kirjattu jokaisen ihmisen perusoikeudet kuten oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731).

### **2.1.2 Lastensuojelun nykytila**

Vuonna 2021 lastensuojelun avohuollon asiakkaana oli 38343 lasta ja nuorta. Määrä on noin 3 prosenttia pienempi edellisvuoteen verraten. Vuonna 2021 sijoitettiin kiireellisesti 4503 lasta, joka on 5 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Huostassa olleiden lasten määrä (11210) väheni vuonna 2021 edellisvuoteen verraten 3 prosenttia. Vuonna 2021 lastensuojeluilmoitus tehtiin 93705 lapsesta, joka on 7 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Yhtä lasta kohti tehtiin keskimäärin 1,9 lastensuojeluilmoitusta. (THL, 2022a.)

Huostassa on noin prosentti 0–17-vuotiaista (Pirskanen, 2021), mutta tämän yhden prosentin kokonaiskustannukset yhteiskunnalle ovat valtavat. 2000-luvulla kodin ulkopuolelle sijoittamisen kokonaiskustannukset ovat kasvaneet. Laitos- ja perhehoiton käyttökustannukset olivat vuonna 2010 noin 620 miljoonaa ja vuonna 2019 jo 883 miljoonaa euroa. (HE 170/2021.) Vuoden mittainen yhden lapsen sijoittaminen laitoshoidon maksaa keskimäärin 90 000 euroa (STM, 2013, s. 16). Kustannusten esiin nostamisella en tarkoita sitä, etteikö lapset olisi oikeutettuja kaikkiin palveluihin, joilla heidän turvallinen kasvu ja kehitys mahdollistuu. Tarkoitukseni on korostaa, että kalliiden palveluiden vaikuttavuus on niin lapsen kuin koko yhteiskunnan etu.

Huostaanottojen määrän ja kustannusten perusteella voidaan todeta, että yhteiskunnallisesti olisi hyvin merkittävää, jos lastensuojelu olisi mahdollisimman vaikuttavaa ja sen perimmäinen tarkoitus toteutuisi. Koska lastensuojelu on pitkälti ihmissuhdetyötä, on tärkeää tarkastella lastensuojelutyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista myös siltä kannalta, että pysyvät aikuiset lapsen ympärillä ovat lapsen etu. Jo lastensuojelulaki määrittelee, että sijaishuollon tulee turvata lapsen kehityksen kannalta tärkeät, jatkuvat sekä turvalliset ihmissuhteet (LSL 13.4.2007/417). Myös Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) korostaa loppuraportissaan, että lapsen kehityksen tärkeimpiä yksittäisiä tekijöitä on jatkuvuus, joka korostuu kehityksen kriittisissä vaiheissa, kuten murrosikässä. 2000-luvun jälkeen juuri murrosikäisten nuorten kiireelliset sijoitukset ovat lisääntyneet. Huostaanotetuilla lapsilla on usein kokemuksia toistuvasti vaihtuvista aikuisista. (STM, 2013, s. 18, 29, 45.)

### **2.1.3 Sosiaalityöntekijänä suomalaisessa lastensuojelussa**

1928 käynnistyi sosiaalityön ensimmäinen korkeakoulutasoinen koulutus, joka oli vuoden kestävä lastensuojelututkinto. Vuonna 1942 alkoi laajempi sosiaalihuoltajakoulutus. 1980-luvun alussa sosiaalityön koulutus korotettiin ylemmän korkeakoulututkinnon tasoiseksi. Vuonna 1994 sosiaalityöstä tuli itsenäinen yliopistollinen oppiaine. (Matela, 2009, s. 34.)

Sosiaalityöntekijöiden ammatillinen luokitus on ristiriidassa ammatin sosioekonomisen luokituksen kanssa: vaikka koulutus on ylemmän korkea-asteen koulutus, vielä 2000-luvulle tultaessa sosiaalityöntekijöiden palkkataso oli alle kaikkien

palkansaajien keski vuosiansion (Matela, 2009, s. 37). Koivun (2019, s. 41) tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijän kuukausipalkka on yleisimmin 3301–3500 euroa. Talentian (2019) palkkasuositus lastensuojelun sosiaalityöntekijälle on 4000 euroa.

Tänä päivänä Suomessa on kaiken kaikkiaan yli 7200 sosiaalityöntekijää. Määrä on saatu Valviran ylläpitämästä ammattihenkilöiden rekisteristä. Kunnissa on sosiaalityöntekijöiden vakansseja noin 4700. Näin ollen voidaan myös päätellä, että sosiaalityöntekijöiden riittämättömyys ei johdu siitä, etteikö heitä olisi koulutettu riittävästi. (Talentia, 2019.)

Sosiaalityöntekijän ammattia saa Suomessa harjoittaa henkilö, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Tähän ylempään korkeakoulututkintoon tulee kuulua sosiaalityön pääaineopinnot, tai henkilön tulee lisäksi suorittaa sosiaalityön pääaineopinnot tai henkilön tulee olla suorittanut pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Oikeus ammatinharjoittamiseen laillistettuna ammattihenkilönä anotaan Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirastolta. Sosiaalityöntekijän tehtävä on vastata yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen sekä seurata ja arvioida näiden vaikutuksia. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817.)

Forsmanin (2010, s. 80) tutkimuksen mukaan tyypillinen lastensuojelun sosiaalityöntekijä on parisuhteessa elävä hieman yli nelikymppinen nainen, jolla on kouluikäisiä lapsia. Matelan (2009, s. 73) tutkimus tukee tätä: Lastensuojelun työntekijät ovat 90-prosenttisesti naisia, keski-ikänsä hieman alle 44-vuotiaita. Heistä 75 prosenttia on opiskellut ylemmän korkeakoulututkinnon ja 70 prosenttia on hankkinut sosiaalityöntekijältä vaadittavan koulutuksellisen kelpoisuuden (Matela, 2009, s. 73).

Sosiaalityöntekijät lastensuojelussa kohtaavat vaikeutuneita asiakkaiden tilanteita ja yhä kasvavia asiakasmääriä. Ammattijärjestö Talentia suosittelee, että yhdellä lastensuojelun sosiaalityöntekijällä voi olla asiakkaana korkeintaan 30 perhettä, kun perheissä on 1–2 lasta. (Forsman, 2010, s. 25–26.) Koivun (2019, s. 37) tutkimuksen mukaan yleisin asiakasmäärä lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on 31–40 lasta. Toiseksi yleisin määrä on 41–50 lasta. Viisi prosenttia vastaajista kertoi, että heillä on pahimmillaan ollut asiakkaana 70–120 lasta. (Koivu, 2019, s. 37.) Vuoden 2022 alusta tuli

voimaan lastensuojelulain muutos, jonka mukaan lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saa olla enintään 35 lasta asiakkaanaan. Vuonna 2024 enimmäismäärä tippuu 30 lapseen. Asiakasmäärä koskee lastensuojelun asiakkaana olevia lapsia eli jälkihuollossa oleva nuoria ei lasketa tähän määrään mukaan. (THL, 2022b.)

## **2.2 Työhyvinvointi**

### **2.2.1 Työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö**

Työsopimuslain mukaan työntekijä sitoutuu palkkaa tai muuta vastiketta vastaan tekemään työtä työnantajalle. Työsopimus voidaan tehdä kirjallisena, sähköisesti tai suullisesti. Työnantajan tulee lain velvoittamana kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävillä ja asemalla. Työnantajan tulee myös pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia edetä työurallaan kykyjensä mukaisesti. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee huomioida työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan tarjoamaan kaikille työntekijöille työterveyshuollon riippumatta organisaation koosta. Työterveyshuoltolain tarkoitus on, että työuran eri vaiheissa työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhteistyössä edistävät työyhteisön toimintaa, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Muita työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja ovat muun muassa työaikalaki (Työaikalaki 5.7.2019/872) ja vuosilomalaki (Vuosilomalaki 18.3.2005/162).

## 2.2.2 Työhyvinvoinnin rakentuminen

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys niin yksilölle, työpaikalle kuin yhteiskunnalle. Yksilön kannalta työhyvinvoinnilla ja työkyvyllä on vaikutusta suorituskykyyn, urakehitykseen, työllisyyteen, sairauskuluihin ja ansiotasoon, jotka taasen ovat suorassa yhteydessä elintason ja elämänlaatuun. Työpaikan tuottavuutta ja toimintaa ohjaavat työaikakulut, tehokkaan työajan määrä sekä sairaus- ja tapaturmakulut. Näihin suorassa yhteydessä ovat sairauspoissaolot, yksilötuottavuus ja ennenaikaiset eläkkeet tai jopa kuolemat. Yhteiskunnan kannalta Suomen kansantaloutta ylläpitää työkykyinen ja hyvinvoiva työvoima, jonka suora vaikutus näkyy sairaus-, eläke- ja työllisyyskuluissa. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 143.) Tiivistetysti Virtanen ym. (2014, s. 30) kuvaa työhyvinvointia seuraavin sanoin:

”Työhyvinvointi syntyy, kun työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.”

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu useasta eri osa-alueesta: työturvallisuudesta, työkyvystä, työssä jaksamisesta, henkisestä hyvinvoinnista, turvallisuudentunteesta ja tuloksellisuudesta. Näistä osa-alueista työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota jo pidempään, mutta vasta viime vuosikymmeninä enemmän huomiota ovat saaneet työkyky ja työssä jaksaminen. (Virtanen ym., 2014, s. 141.)

Koivu (2019, s. 18) kuvaa työhyvinvoinnin rakentuvan työn voimavaroista, joita ovat työtovereiden tuki, esimiehen palaute ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Työn voimavarat vähentävät työuupumusta ja työssään hyvinvoiva työntekijä on myös sitoutunut työhönsä (Koivu, 2019, s. 18).

Leiviskä (2011, s. 11) kirjoittaa työn ja elämän integroitumisesta yhä ehyemmäksi kokonaisuudeksi, koska työ täyttää ihmisen muitakin kuin taloudellisia tarpeita ja työ on iso osa elämän kokonaisuutta. Työn tarkoitus, työssä koettu täyttymys, itsenäisyys, tyytyväisyys, hyvät suhteet työpaikalla ja uuden oppiminen muokkaavat työoloista inhimillisiä, mutta silti työpaikoilla on matkaa vielä ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioimiseen. (Leiviskä, 2011, s. 11.)

### 2.2.3 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi

Koivun (2019, s. 1) mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä esiintyy huomattavasti enemmän työuupumusta ja sekundääritraumatisoitumista, kuin niillä sosiaalityöntekijöillä, jotka eivät työskentele lastensuojelussa. Tätä tukee myös Forsmanin (2010) tutkimus, jonka mukaan lastensuojelun työntekijät kokevat kuormitusta ja uupumusta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on enemmän vaikeuksia selvitä työn kuormituksesta ja tarjottua tukea selviytymiseen pidetään riittämättömänä (Forsman, 2010, s. 22). Vaikka lastensuojelutyö on myös palkitsevaa, henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä vaikuttaa olevan positiivisia voimavaroja enemmän (Koivu, 2019, s. 54).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden niukka resursointi synnyttää uusia haasteita. Esimerkiksi jatkuva kiireen tunne lisää työn stressaavuutta ja kuormittavuutta. Työn kuormittavuustekijät vaikuttavat työhyvinvointiin siten, että lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on jatkuva sisäinen ristiriita ja riittämättömyyden tunne suorittamistaan työtehtävistään. (Kemppainen, 2020, s. 9.)

Sosiaalityön juridiset kehykset eli lait ja säädökset sisältävät hyvin vähän ohjeita, joita sosiaalityöntekijän on mahdollista yksittäistapauksissa soveltaa. Esimerkiksi lastensuojelussa varsin keskeiset käsitteet ”lapsen etu” tai ”lapsen kehitystaso” määritellään sisällöltään aina tapaus- ja tilannekohtaisesti. (Matela, 2009, s. 29.) Sosiaalityöntekijä joutuu työssään soveltamaan ja etsimään ratkaisuja kompleksisiin tilanteisiin eri palveluiden valikoista (Koivu, 2019, s. 17). Työ on haastavaa lapsen edun punnitsemista monelta kantilta eikä valmiita ratkaisuja ole. Mänttari-van der Kuip on käyttänyt termejä ”moraalinen ahdinko” (2015, s. 332) ja ”moraalinen stressi” (Koskiluoma, 2022), kun puhutaan tilanteista, joissa työntekijä kohtaa päivittäin eettisesti haastavia tilanteita ilman varmuutta, kuinka tilanteessa tulisi toimia.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 3.1 Tutkimuksessa käytetyt käsitteet

Tutkimuksessani sitoutumista tarkastellaan ilmiönä käsitteiden *"pysyvyys"* ja *"vaihtuvuus"* avulla. Sitoutuminen voidaan ymmärtää työntekijän positiivisena asenteena organisaatiota kohtaan, jossa hän työskentelee. Sitoutuminen organisaatioon vähentää työntekijän halua lähteä toiseen organisaatioon. Sitoutunut työntekijä pyrkii tekemään parhaansa organisaation hyväksi ja hänen on myös helppo asettua organisaation tavoitteiden ja arvojen taakse. Sitoutuneisuus vaikuttaa organisaatiossa henkilöstön vaihtuvuuteen, täsmällisyyteen ja työsuorituksiin, työyhteisötaitoihin sekä asenteisiin muutoksia kohtaan. (Leiviskä, 2011, s. 120.)

Tarkastelen sitoutumista käsitteiden *"pysyvyys"* ja *"vaihtuvuus"* kautta, jotka yleisen suomalaisen asiasanaston (YSA) mukaan ovat toistensa vastakohtia. Seuraavissa kappaleissa kuvailen vielä tarkemmin, mitä kyseiset käsitteet nimenomaan työhön sitoutumisen kannalta tarkoittavat.

#### 3.1.1 Pysyvyys käsitteenä

Aiemmillä sukupolvilla työ määritteli hyvin voimakkaasti identiteettiä ja työhön sitoutuminen oli pitkäaikaista. Tietty ammatti hankittiin nuorena ja koko identiteetti rakentui suhteessa työhön, kuten vaikkapa seppä tai mylläri. Kylän seppää saatettiin kutsua vain sepäksi, ei hänen nimellään. Nykypäivänä työ ei määrittele enää ihmisen



minuutta ja uuteen ammattiin voi halutessaan kouluttautua vaikka eläkeiän kynnyksellä. Oman onnellisuuden saavuttamisen toivossa työpaikkaa vaihdetaan entistä herkemmin. (Koivu, 2019, s. 8.)

Työssä pysyminen voidaan yksinkertaisesti ymmärtää tilanteena, jossa työntekijä pysyy työpaikassaan ja työtehtävässään. Käsite on kuitenkin varsin moniulotteinen, koska syitä pysyvyyteen voi olla monia. Työntekijä voi olla aidosti tyytyväinen työhönsä kaikin tavoin ja siitä syystä pysyä työssään. Työntekijällä voi kuitenkin olla elämässään myös sellainen tilanne, että halusta huolimatta työpaikan vaihtaminen ei ole mahdollista. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi, että koulutusta vastaavaa työtä ei ole tarjolla tai työpaikan vaihtaminen merkitsisi rajua tulotason tipahtamista. Tällöin voidaan olla tilanteessa, jossa työntekijä ei jaa työpaikkansa arvoja ja olisi halukas vaihtamaan työpaikkaa, mutta esimerkiksi taloudellisten syiden vuoksi se ei ole käytännössä mahdollista.

### **3.1.2 Vaihtuvuus käsitteenä**

Yksinkertaisimmillaan vaihtuvuus voidaan selittää tapahtumana, jossa työntekijä jättää työnsä. Tämä voi olla työntekijän vapaaehtoinen valinta tilanteessa, jossa hän esimerkiksi siirtyy uuteen, palkitsevampaan tai mielenkiintoisempaan työhön. Työntekijä voi siirtyä saman nimisiin ja sisältöisiin tehtäviin jossakin toisessa organisaatiossa tai työntekijä voi ammatillisesti edetä arvostetumpiin tehtäviin samassa tai toisessa organisaatiossa. Vaihtuvuus ilmiönä voi olla myös tilanne, jossa työntekijä irtisanoitaan tai määräaikaista työsuhdetta ei jatketa. (Matela, 2009, s. 41.)

Vaihtuvuuden käsitteessä olennaista on se, voidaanko siihen vaikuttaa eli onko kyseessä vältettävissä tai ei-vältettävissä oleva vaihtuvuus. Ei-vältettävissä olevaan vaihtuvuuteen organisaatio ei olisi voinut vaikuttaa. Esimerkki tällaisesta on työntekijän irtisanoutuminen tilanteessa, jossa koko perhe muuttaa puolison työn perässä toiselle paikkakunnalle. Vältettävissä olevat vaihtuvuuden syyt taasen ovat syitä, joihin organisaation toiminnalla voi olla vaikutusta. (Koivu, 2019, s. 6.) Esimerkki tällaisesta on työntekijän tyytymättömyys, joka johtuu esimerkiksi puutteista perehdytyksessä tai huonosta lähiesihenkilön tuesta.

## 3.2 Tutkimusmenetelmänä kirjallisuuskatsaus

Lähestymistapana kirjallisuuskatsaus pyrkii tiivistämään jatkuvasti kasvavasta tutkimustiedosta juuri sen olennaisimman tietystä aihepiiristä. Kuten mikä tahansa tutkimus, myös kirjallisuuskatsaus aloitetaan tutkimuskysymyksen määrittelyllä. (Crisp, 2015, s. 284–287.)

Kirjallisuuskatsaus on ikään kuin ”tutkimus tutkimuksesta”. Metodi, jossa tutkitaan jo aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksessa kerätään aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksia, jotka muodostavat pohjan uusille tutkimustuloksille. Parhaimmillaan kirjallisuuskatsaus muodostaa kokonaiskuvan asiakokonaisuudesta, kehittää jo olemassa olevaa teoriaa ja rakentaa myös uutta. (Salminen, 2011, s. 1–3.)

Omassa tutkielmassani tutkin jo aiemmin tehtyjä tutkimuksia, joissa on tutkittu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista. Tutkielmassani pyrin löytämään näistä aiemmin tehdyistä tutkimuksista vastauksia omiin tutkimuskysymyksiini ja koostamaan kokonaiskuvan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja vaihtuvuuteen vaikuttavista tekijöistä. En pyri vahvistamaan omia ennako-oletuksiani vaan tarkoitukseni on nostaa esiin jo tehdyistä tuloksista jotain uutta ja kiinnostavaa.

## 3.3 Tutkimuskysymykset

Tutkielmani pyrkii kuvailemaan ja ymmärtämään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista ilmiönä käyttäen menetelmänä kirjallisuuskatsausta. Tutkielmani tavoite on valikoidun aineiston avulla saada ilmiöstä monipuolinen kuva ja vastata asettamiini tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykseni ovat: *Mikä edesauttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä? Mikä aiheuttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta?*

### 3.4 Aineiston analyysi

Olen aloittanut aineiston analyysin lukemalla sen tarkkuudella läpi. Aineiston järjestyksen työkaluna olen käyttänyt sisällönanalyysia. Keskeiset tutkimustulokset olen kirjannut taulukkoon (taulukko 4) ja avaan näitä tarkemmin kappaleessa 4.

Sisällönanalyysi soveltuu perusanalyysimenetelmänä kaikenlaisten laadullisten tutkimusten analyysitavaksi. Sisällönanalyysissa aineistosta esiin nousevat kiinnostuksen kohteet luokitellaan sekä teemoitellaan sisällön aihepiirien mukaan. Tutkija analysoi aineistoa ryhmitellen sen erilaisiin kategorioihin, kuten ala-, ylä- ja pääkategoriaan. Tutkimuskysymykset ohjaavat, mitkä asiat aineistossa herättävät tutkijan kiinnostuksen. Sisällönanalyysissa tutkija käyttää omaa päättelykykyään ja poimii aineistosta vastauksia omaan tutkimuskysymykseensä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103–105, 113–115.)

Olen käynyt aineistoa läpi vaiheittain aloittaen niin sanotusti karkealla läpikäymisellä, jossa olen koodannut eli käytännössä alleviivannut aineistosta oman tutkimukseni kannalta olennaisia asioita eli työssä pysymiseen tai vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä. Karkean läpikäynnin jälkeen olen kirjannut aineistosta esiin nousseet asiat post it-lapuille. Seuraavassa vaiheessa erottelin löytyneet tekijät kahteen osaan: sellaiset tekijät, jotka liittyvät organisaatioon tai yhteiskuntaan ja sellaiset tekijät, jotka ovat henkilön ominaisuuksia ja mihin organisaatio tai yhteiskunta eivät voi vaikuttaa. Nämä kahteen jaetut tekijät muodostivat kaksi kategoriaa: Ulkoiset tekijät ja henkilökohtaiset tekijät. Tässä vaiheessa huomasin joukossa olevan myös sellaisia tekijöitä, jotka eivät mene kummankaan kategorian alle vaan liittyvät enemmän suoraan asiakassuhteeseen. Muodostin näistä tekijöistä oman kolmannen kategorian, asiakkaisiin liittyvät tekijät. Näin syntyi kolme kategoriaa työssä pysymiseen ja vaihtuvuuteen vaikuttavista tekijöistä, jotka esittelen tarkemmin taulukoituna (taulukko 4) seuraavassa luvussa.

## 3.5 Tutkimusaineisto

### 3.5.1 Tutkimusaineiston keruu

Ennen varsinaista aineiston keruuta olen pohtinut, kuinka kerätä tutkimuskysymysteni kannalta olennaista, relevanttia aineistoa. Koska lastensuojelu on itselle tärkeä ja suurta mielenkiintoa herättävä aihe, huomasin erilaisiin aineistoihin tutustuessani kiinnostuvani myös asioista, jotka eivät liittyneet varsinaisesti tutkimuskysymyksiini. Näin päädyin ennen aineiston keruuta pohtimaan aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerejä, jotka esittelen taulukossa (taulukko 1) sekä terästämään itselle, mitkä ovat tutkielmani tutkimuskysymykset.

TAULUKKO 1 Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänotto-kriteeri	Poissulku-kriteeri
aineiston avulla pystyn vastaamaan tutkimuskysymyksiin	aineiston avulla en pysty vastaamaan tutkimuskysymyksiin
aineistossa on käsitelty nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä	aineistossa on käsitelty sosiaalityöntekijöitä ylipäänsä
aineistossa on keskitytty suomalaiseen lastensuojeluun	aineisto käsittelee muuta kuin suomalaista lastensuojelua
julkaistu 2009–2022	julkaistu aikarajauksen ulkopuolella
aineisto on maksuton	aineisto on maksullinen
aineisto on suomenkielinen	aineisto ei ole suomenkielinen

Tärkein hakukriteerini on tietysti ollut se, että pystyn aineiston avulla vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Pidin tärkeänä myös sitä, että aineistossa on käsitelty nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista, ei sosiaalityöntekijöiden ylipäänsä. Hakukriteerinä olen pitänyt sitä, että aineisto on mahdollisimman tuore. Siksi olen rajannut aineiston julkaisuajaksi 2009–2022. Hakukriteerinä pidin myös sitä, että aineisto on maksutta saatavilla ja se on suomenkielinen. Hakukriteeriksi valikoin suomalaisen kontekstin, koska suomalaisen lastensuojelu eroaa jonkin verran esimerkiksi Pohjoismaista. Sosiaali- ja terveysministeriön nimittämän selvitysryhmän loppuraportin mukaan Suomessa lapsia sijoitetaan kodin ulkopuolelle useammin kuin muissa Pohjoismaissa. Loppuraportista käy myös ilmi, että verraten pohjoismaisiin kollegoihin suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat selvästi

kuormittuneempia ja kokivat työssään paljon ristiriitoja erityisesti lastensuojelutyössä. (STM, 2013, s. 13, 20.)

Olen kerännyt aineistoa kevään, kesän ja syksyn 2022 aikana tietokannoista JYKDOK, Google Scholar ja Journal. Hakusanojen valinnassa olen käyttänyt apuna Yleistä suomalaista asiasanastoa (YSA), jonka tukemana hakusanoiksi ovat tarkentuneet sanojen *lastensuojelu, hyvinvointi, työhyvinvointi, sosiaalityöntekijä, vaihtuvuus, pysyvyys* erilaiset yhdistelmät.

Hakusanoilla "*työntekijöiden vaihtuvuus sijaishuolto*" JYKDOK-tietokannasta löytyi ainoastaan yksi hakutulos, Kemppaisen maisterintutkielma vuodelta 2021. Tutkielman avulla pystyin vastaamaan tutkimuskysymyksiini, joten tämä tutkielma valikoitui aineistoksi. Hakusanoilla "*lastensuojelu sosiaalityöntekijä*" löytyi JYKDOK-tietokannasta 275 tulosta vielä sen jälkeen, kun rajasin julkaisun ajankohtaa ja kieltä. Työn otsikoiden perusteella tutustuin tarkemmin muutamaan hakutulokseen ja valikoin aineistoksi Koivun pro gradu -tutkielman vuodelta 2019, jonka avulla pystyin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiini. Hakusanat "*sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus*" avasivat JYKDOK-tietokannasta 14 hakutulosta, joista kolme kandidintutkielmaa rajasin heti pois. Lopuista hakutuloksista valikoin otsikon perusteella alustavasti Matelan lisensiaatintyön vuodelta 2009 ja luettuani työn tarkemmin, päätin sen ottaa osaksi aineistoani, koska sen avulla pystyin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiini. Hakusanat "*lastensuojelu työhyvinvointi sosiaalityöntekijä*" tuottivat Google Scholar -hakukoneessa 2170 hakutulosta, kun julkaisuaikajankohtaa muokkasi välille 2009–2022. Selasin noin 10 sivua hakutuloksia, jonka jälkeen otsikoiden perusteella tutustuin tarkemmin muutamaan hakutulokseen. En tutustunut lainkaan hakutuloksiin, jotka olivat opinnäytetöitä tai kandidaatintutkielmia. Forsmanin tutkimushankkeen loppuraportti vuodelta 2010 valikoitui aineistoon, koska sen avulla pystyin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiini. Hakusanat "*lastensuojelu työhyvinvointi sosiaalityöntekijä*" tuottivat Journalissa 176 hakutulosta. Halusin kuitenkin etsiä nimenomaan Mänttären van der Kuipin artikkeleja, koska tiedän hänen tehneen laajasti tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Rajatessani haun hänen nimelleen, tuloksia löytyi kaksi kappaletta. Aineistoksi valitsin molemmat, koska niiden avulla pystyin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiini.

### 3.5.2 Tutkimusaineiston tarkempi kuvaus

Valitsin tutkimusaineistoksi kuusi tutkimusta aiemmassa kappaleessa esitteleni sisäänotto- ja poissulkukriteerien avulla. Kaikissa aineistoksi valikoituneissa tutkimuksissa konteksti ei suoraan ollut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumisessa, kuten seuraavissa kappaleissa tarkemmin kuvaan. Jokaisen tutkimuksen avulla pystyin kuitenkin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Oheisessa taulukossa (taulukko 2) lyhyesti kuvattu, millaisin hakusanoin ja mistä tietokannoista tutkielmani aineisto valikoitui.

TAULUKKO 2 Tutkimukseen valikoitunut aineisto

	JYKDOK	Google Scholar	Journal
hakusanat <i>"työntekijöiden vaihtuvuus sijais-huolto"</i>	Kemppainen, L. 2021		
hakusanat <i>"lastensuojelu sosiaalityöntekijä"</i>	Koivu, V. 2019		
hakusanat <i>"lastensuojelu työhyvinvointi sosiaalityöntekijä"</i>		Forsman, S. 2010	Mänttari-van der Kuip, M. 2015 Mänttari-van der Kuip, M. 2022
hakusanat <i>"sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus"</i>	Matela, K. 2011		

Kemppaisen (2021) tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden merkitys asiakkaana olevien lasten oikeuksien toteutumisen näkökulmasta. Vaikka tutkimuksen konteksti olikin asiakkaiden oikeuksissa, se kuitenkin avasi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ja siten soveltui aineistoksi.

Koivun (2019) tutkimus pyrki löytämään syitä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudelle ja pysyvyydelle. Tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin Webropol-kyselyä, joka jaettiin Facebookin "Sosiaalityön uraverkosto"-ryhmässä ja kohdistettiin työelämässä oleville lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Kyselyyn vastasi 162 lastensuojelun sosiaalityöntekijää. (Koivu, 2019.)

Forsmanin (2010) tutkimus keskittyi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen ja työn jatkamiseen. Tutkimusaineisto on kerätty 2008–2009 kahden tutkimuskaupungin lastensuojelun sosiaalityöntekijöille kohdistetuista kyselyistä sekä ryhmähaastatteluista. Vastauksia tutkimuksessa on kaiken kaikkiaan 28. (Forsman, 2010.)

Mänttären van der Kuip (2015) esittelee artikkelissaan väitöstutkimuksen tutkimustuloksia. Väitöstutkimuksessa hän on tarkastellut sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia niukan talouden oloissa. Tutkimus toteutettiin laajalla kyselyaineistolla vuosina 2011–2012 ja siihen vastasi yli puolet Suomen kunnista. Tutkimukseen vastanneet sosiaalityöntekijät työskentelivät aikuissosiaalityön ja lastensuojelun työtehtävissä. Artikkelin konteksti ei suoranaisesti ole työhön sitoutumisessa, mutta avaa kuitenkin syitä, miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät pysyvät työssään tai vaihtavat töitä. Siksi artikkeli soveltui aineistoksi. (Mänttären van der Kuip, 2015.)

Mänttären van der Kuipin (2022) artikkelissa tarkastellaan toimintamahdollisuuksien viitekehystä lastensuojelun ammattilaisten työtä sekä työoloja. Tutkimusaineisto koostuu kolmesta ryhmähaastattelusta, jotka on toteutettu eri työyhteisöissä. Tässäkin artikkelissa näkökulma ei suoraan ole työhön sitoutumisessa, mutta artikkeli antoi kuitenkin vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiin. (Mänttären van der Kuip, 2022.)

Matelan (2009) tutkimuksessa selvitetään työssä pysymiseen ja työstä lähtemisen haluun vaikuttavia tekijöitä. Aineiston keruu on toteutettu verkkokyselynä, johon saatiin 157 vastausta. Verkkokysely suunnattiin neljän suuren suomalaisen kaupungin lastensuojelussa toimiville sosiaalityöntekijöille. (Matela, 2009.)

Oheisessa taulukossa (taulukko 3) kuvaan vielä lyhyesti ja tiivistetysti millainen aineisto tässä kirjallisuuskatsauksessani kaiken kaikkiaan on ollut käytössä. Taulukossa (taulukko 3) on lyhyesti kuvattuna aineistona olleet tutkimukset ja kyseisten tutkimusten tavoitteet.

TAULUKKO 3 Aineiston esittely

Tekijät(t), julkaisu- vuosi	Tutkimuksen tyyppi	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tavoite
Kempainen, L. 2021	maisterintutkielma	Lasten oikeuksien heikentyminen lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden näkökulmasta	Tarkastellaan sitä, kuinka sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus heikentää lapsen oikeuksien toteutumista lastensuojelussa.
Forsman, S. 2010	tutkimushankkeen loppuraportti	Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla.	Tarkastellaan sitä, mikä saa lastensuojelutyötä tekevän sosiaalityöntekijän jaksamaan työssään ja jatkamaan siinä.
Koivu, V. 2019	pro gradu -tutkielma	Miksi lähteä ja miksi jäädä? Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, syyt työpaikan vaihtumiseen ja työhön sitoutumista edistävät tekijät työssä	Selvitetään syitä, miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaan ja toisaalta, mitkä tekijät edistävät heidän sitoutumistaan työssä lastensuojelussa.
Mänttari-van der Kuip, M. 2015	artikkeli	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella	Artikkelissa esitellään pääpiirteissään väitöskirjan tutkimustuloksia. Väitöskirjassa tutkittu sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia niukan talouden oloissa.
Mänttari-van der Kuip, M. 2022	artikkeli	Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä	Artikkelissa tarkastellaan toimintamahdollisuuksien viitekehystä lastensuojelun työntekijöiden työtä ja työoloja.
Matela, K. 2009	liseniaatintutkimus	Viihtyvät ja vaihtuvat: lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät	Tutkimuksessa selvitetään työssä pysymisen ja työstä lähtemisen haluun liittyviä yksilöllisiä, työperäisiä ja organisatorisia tekijöitä.



### 3.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset ratkaisut

Tutkielmani luotettavuus tulee esiin avoimuutena, läpinäkyvyytenä, perusteluina sekä viittauksina aikaisempiin tutkimustuloksiin. Olen kuvannut tarkkaan tutkimuksessani käytetyn aineiston. Tutkimuksessa käytetty aineisto on erikseen taulukoituna (taulukko 3) ja lisäksi olen kirjoittanut tutkimukseen auki aineiston valintaan vaikuttaneet hakukriteerit. Olen kirjoittanut tutkimukseen auki tietokannat ja hakusanat, joilla olen etsinyt aineistoa ja kuinka olen karsinut aineistoa.

Koska tutkimuksessani käytetty aineisto on ollut jo valmiiksi olemassa, minun ei ole tarvinnut asianmukaisesti hävittää käytettyä aineistoa. Sen sijaan tutkimukseni lukijalla on mahdollisuus tutustua myös tutkimuksessani käytettyyn aineistoon, koska kaikki on saatavilla ilmaiseksi internetistä. Tällainen läpinäkyvyys lisää tutkimukseni luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettia arvioidessa puhutaan usein saturaatio- eli kylläntymispisteestä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että aineiston keruu voidaan lopettaa, kun tutkimuksen tutkimuskysymysten näkökulmasta uutta tietoa ei enää saada. (Pihlaja, 2006, s. 92.) Omassa työssäni on melko niukka aineisto, mutta väitän saatuja tuloksia silti luotettaviksi, koska aineistosta esiin nousseet pysyvyyteen ja vaihtuvuuteen vaikuttavat tekijät ovat hyvin yhdenmukaisia riippumatta aineistosta ja aineistosta nousseet tekijät ovat tukeneet toisiaan tuomatta esiin enää uutta tietoa.

Olen itse työskennellyt pitkään lastensuojelussa, joten pyrin tietoisesti huomioimaan, etten omilla kokemuksillani vaikuta tutkimuksen lopputulokseen. Ennen tutkimuksen tekemistä pohdin, millaisia ennakkokäsityksiä ja oletuksia minulla on sosiaalityöntekijöiden pysyvyydestä ja vaihtuvuudesta työni kautta. Koen, että omien oletuksien tiedostaminen auttaa hahmottamaan, mikä on työroolin tuottamaa oletusta ja mikä tutkijan löytämää tietoa. Työroolin ja tutkijan roolin erottaminen on kuitenkin varsin hankalaa, joten arvioin, että jollakin tasolla oma ymmärrys vaikuttaa johtopäätösten tekemisessä. Toisaalta koen oman esiymmärryksen myös antaneen erityistä ymmärrystä aineistoon.

## 4 TULOKSET

Tutkielmani tarkoitus oli tutkia sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista ilmiönä suomalaisessa lastensuojelussa. Tutkimukseni kannalta olennaiset käsitteet olivat pysyvyys ja vaihtuvuus. Lähestyin aihetta seuraavien tutkimuskysymysten avulla: *Mikä edesauttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä? Mikä aiheuttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta?* Tarkoitus oli löytää sellaisia tekijöitä, joihin vaikuttamalla voitaisiin parantaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumista työhön.

Forsmanin (2010) tutkimuksesta käy ilmi, että samalla kun lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat kuormitusta ja uupumusta, he kokevat työnsä hyvin tärkeäksi ja motivoivaksi. Kuormittaviksi asioiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä koettiin ihmissuhteiden suuri määrä, työssä koetut rankat asiat ja tunteet ja ”arkirämpiminen”, jolla tarkoitetaan kiireistä arkea ja nopeasti vaihtuvia tilanteita. Verkostoissa toimiminen koettiin kuormittavaksi, vaikka se toisaalta koettiin myös antoisaksi. Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi koettiin työn luonne ja vaikuttavuus, asiakastyö ja työhön sisältyvä autonomia. Työ koettiin antoisaksi sekä itselle merkitykselliseksi ja työn vaikuttavuuden näkeminen koettiin tärkeänä. Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi koettiin työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työtaidot, vastuunotto itsestä ja työn tekemisestä sekä arvot ja motiivit. Työssä jaksamisen näkökulmasta tärkeiksi tekijöiksi koettiin työmäärä, resurssit, välineet, työyhteisö ja esimiehet. (Forsman, 2010.)

Matelan (2009) tutkimuksen mukaan 80 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki olevansa sopivalla ammattialalla ja kokivat työnsä merkitykselliseksi. Tästä huolimatta yli puolet Matelan tutkimukseen vastanneista olivat harkinneet ammatinvaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Tutkimukseen vastanneista kaksi kolmasosaa olivat halukkaita siirtymään sosiaalialan työhön, joka olisi paremmin palkattua. Työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttivat työtyytyväisyyden aste ja organisaatiokulttuuri. Työtyytyväisyyteen liittyen palkkaus aiheutti eniten tyytymättömyyttä, kun taas hyväksi koettu lähijohtaminen vahvisti työssä pysymistä. Koivun (2009, s. 18) toteaa, että

”työ, joka on henkisesti vaativaa ja kuormittavaa, voidaan kokea mielekkääksi ja palkitsevaksi, kunhan työntekijä kokee tunnustusta uurastuksestaan ja työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset ovat kohtuullisessa suhteessa sekä työntekijän että työyhteisön voimavaroihin”. (Matela, 2009, s. 18.)

Koivun (2019) tutkimukseen osallistui 162 lastensuojelussa tällä hetkellä tai aiemmin työskennellyttä sosiaalityöntekijää. Tutkimuksen mukaan työpaikan vaihtamiseen vaikuttavia syitä olivat liian suuret asiakasmäärät ja työn vaatimustasoon nähden liian pieni palkka. Työpaikan vaihtoon vaikuttaa vähäinen arvostus oman organisaation johdolta tai yleisesti yhteiskunnalta. Kokemus työn merkityksellisyydestä, mielekkäät asiakas- ja työkaverisuhteet sekä hyvä johtaminen koettiin työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi. Tutkimuksen mukaan 84 prosenttia lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä oli tyytymättömiä palkkaansa. (Koivu, 2019.)

Kemppaisen (2021) pro gradu -tutkielmassa pohdittiin lastensuojelun asiakkaiden oikeuksien heikentymistä sosiaalityöntekijöiden suuren vaihtuvuuden seurauksena. Tutkielmassa tuli ilmi, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtä pidetään kuormittavana suurten asiakasmäärien, heikon perehdytyksen ja ammatillisen osaamisen vuoksi. Palveluiden kehittäminen ja toimintaympäristön muutokset johtavat siihen, että lastensuojelun perustyöstä osaava henkilökunta siirtyy projektiluontoisiin tehtäviin. Yhteistyö ja työn suunnitelmallisuus kärsivät sosiaalityöntekijöiden suuren vaihtuvuuden vuoksi ja siksi, että päteviä sosiaalityöntekijöitä ei ole. (Kemppainen, 2021.)

Mänttärei-van der Kuip (2015) pohti artikkelissaan sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia niukkuuden aikakaudella. Hän on käsitellyt tätä aihetta laajemmin omassa väitöstudkimuksessaan. Tutkimuksessa tuli ilmi, että sosiaalityöntekijöistä 40 prosenttia raportoi oman työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana. Jopa 18 prosenttia tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä koki työpahoinvoinnin kokemuksia useita kertoja viikossa, pahimmillaan päivittäin. Suurin työpahoinvointia aiheuttava tekijä oli kokemus siitä, että työtä on mahdoton hoitaa hyvin. (Mänttärei-van der Kuip, 2015.)

Mänttärei-van der Kuipin (2022) artikkeli tarkastelee edelleen lastensuojelun työntekijöiden työtä ja työn tekemisen olosuhteita toimintamahdollisuuksien viitekehuksesta käsin. Käy ilmi, että palvelujärjestelmään liittyvät suurimmat haasteet ovat monimutkaisuus, pirstaleisuus ja resurssiniukkuus. Nämä realisoituvat arjessa erilaisin tavoin, kuten esimerkiksi asiakasohjautuvuuden pulmana, epäselvässä palveluvalikossa suunnistamisena, hankaluutena muodostaa asiakasperheestä kokonaiskuva ja haasteena tarjota oikea-aikaista apua. (Mänttärei-van der Kuip, 2022.)

Taulukkoon (taulukko 4) kerätyt tekijät toimivat valtaosin ikään kuin molempiin suuntiin. Myös Matela (2009, s. 104) päätyi tutkimuksessaan siihen lopputulokseen, että työssä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat samat tekijät riippuen koetaanko ne myönteisiksi vai kielteisiksi. Esimerkkinä työyhteisö: jos työyhteisö on toinen toistaan tukeva, se tukee työssä pysymistä. Jos työyhteisö on hajanainen ja keskinäinen henki on huono, se tukee vaihtuvuutta. Henkilökohtaisista tekijöistä ikä vaikuttaa siten, että yli 45-vuotiailla työntekijöillä on vahvempi sidonnaisuus työhön kuin nuoremmilla (Matela, 2009, s. 43). Tästä voidaan päätellä, että alle 45-vuotiaat lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat vähemmän sitoutuneita työpaikkaan kuin yli 45-vuotiaat.

TAULUKKO 4 Pysyvyyteen ja vaihtuvuuteen vaikuttavat tekijät

<b>Ulkoiset tekijät:</b>	<b>Henkilökohtaiset tekijät:</b>	<b>Asiakkaisiin liittyvät tekijät:</b>
palkka ja oheisetuudet	henkilökohtaiset ominaisuudet: työntekijän taidot, taito kohdata vaikeita tilanteita, vastuunotto itsestä ja työn tekemisestä	asiakassuhteen luonne: luottamuksellisen suhteen syntyminen, väkivallan pelko
rakenteet: organisaatiokulttuuri, palvelupolkujen sekavuus, muuttuva ja pirstaloitunut palvelujärjestelmä, tietämättömyys eri toimijoista, korkeat raja-aidat toimijoiden välillä, verkostotyö, asiakasohjaus	ikä, työvuodet	haastavat asiakassuhteet: esiin nousevat tunteet, vaikeiden tilanteiden kohtaaminen
johtaminen: lähiesimiestyön laatu, työlle saatu tuki, perehdyttäminen	arvot: merkityksellisyyden kokemus, ammattietiikka	työntekijän motivaation rakentuminen asiakassuhteissa: rakkaus lapsiin, halu auttaa
resurssit: työmäärä, kiireinen arki, nopeasti vaihtuvat tilanteet, koventuneet tehokkuus- ja säästöpainet, työvälit	motiivit: halu tehdä tavoitteellista työtä	asiakassuhteiden määrä
lainsäädäntö: viranomaisvallan käyttö asiakkaan hyväksi, työhön liittyvä autonomia, työhön kohdistuva valvonta, kontrolli ja arviointi, lainsäädännön muutokset	kyky sietää eettistä stressiä	asiakastyö
työyhteisö: kollegiaalisuus		
työhyvinvointi: työtyytyväisyys, työturvallisuus, mahdollisuus pitkäjänteiseen työhön		
ura: ylenemismahdollisuudet, kouluttautuminen, verkostoissa toimiminen, projektiluontoiset tehtävät		
työn luonne: vaikuttavuus, autonomia		
arvostus yhteiskunnalta tai organisaatiolta		

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kokonaiskuva suomalaisesta lastensuojelusta on, että se ei ole hyvin hallinnassa. Lastensuojelun käytössä olevat resurssit ovat äärimmäisen niukat, joka voidaan todeta henkilötyövuosilla, jotka lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun valtionhallinnossa kohdennetaan. Suomalainen lastensuojelun tutkimus on hajanaista ja korkeatasoisia tutkimuksia on vähän. Tehtyjen tutkimusten tieto jää pirstaleiseksi, koska pitkäjänteinen tutkimus puuttuu. (STM, 2013, s. 50–51.) Monialainen asiantuntemus ymmärtää tarpeelliseksi ja lastensuojelulaki jopa velvoittaa moniammatilliseen yhteistyöhön (STM, 2013, s. 34–35), mutta käytännössä eri palvelujärjestelmien välissä on väistämättömiä rajoja (Räisänen, 2022). Sote-uudistus voisi tarjota joitakin ratkaisumalleja perheisiin, joissa ongelmat ovat kasautuneet ja siirtyvät sukupolvelta toiselle. Sote-uudistuksen ajatus on vahvistaa ammattilaisten moniammatillisuutta ja auttaa esimerkiksi kompleksisissa tilanteissa. (Leino-Holm, 2022; Räisänen, 2022.)

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoitus oli aikaisemmista tutkimuksista kerätä sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen. Kohderyhmänä olivat suomalaiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät. Kirjallisuuskatsaukseni konkreettisenä tuloksena syntyi yhteenveto (taulukko 4), jota voidaan pitää koontina tutkielmassa käytetystä aineistosta ja käyttää työkaluna pysyvyyden lisäämiseksi ja vaihtuvuuden vähentämiseksi.

Tutkielmani osoittaa, että eniten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavat ulkoiset tekijät, joita aineistosta myös määrällisesti nousi eniten esiin. Voimakkaimmin esiin nousivat resurssit tai oikeastaan niiden puute, joka ilmeni

jatkuvana kiireenä. Jatkuva kiireen kokemus aiheuttaa suurta kuormitusta, koska se synnyttää kokemuksen, ettei työtä ole mahdollista hoitaa hyvin.

Monet tutkimuksessa esiin nousseet lastensuojelun haasteet ovat suuria yhteiskunnallisia ongelmia. Muistan erään opettajani maininneen, että hänen opiskeluajoiltaan 1980-luvulta saakka on puhuttu sosiaalityöntekijöiden resurssipulasta. En siis edes yritä asettaa liian mahtipontisia tavoitteita tutkimukselleni enkä usko lastensuojelun haasteisiin löytyvän yksinkertaisia, helppoja ja nopeita ratkaisuja. Oma tavoitteeni on muistuttaa tässä talouskeskeisessä maailman ajassa, että kaikki lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät eivät vaadi suuria yhteiskunnallisia ponnistuksia, vaan ovat mahdollisia toteuttaa organisaatiotasolla, jos toteuttamiseen löytyy tahtotila. Esimerkiksi me kaikki ymmärrämme, että sosiaalityöntekijöiden palkkojen nosto on huomattavasti haastavampi toteuttaa, kuin esimerkiksi laadukas perehdytys uusille sosiaalityöntekijöille. Ilmiönä työntekijän sitoutuminen voi olla monen pienen tekijän summa, ei aina välttämättä sellaisen yhden suuren tekijän aikaansaannosta, johon vaikuttaminen organisaatiotasolla on mahdollista. Vaikka kattava perehdytys tai foorumin luominen kollegiaalisuuden tukemiselle saattaa kuulostaa pienelle asialle puhuttaessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumisesta, näiden tekijöiden puute voi olla se viimeinen pisara, joka saa työntekijän tekemään päätöksen työpaikan vaihtamisesta.

Tutkielmallani haluan myös korostaa työhyvinvointia ylläpitävien elementtien tukemista siinä kohti, kun työpaikalla voidaan hyvin. Meillä on olemassa tieto, että lastensuojelun sosiaalityö on kuormittavaa työtä (Matela, 2009, s. 31; Koivu, 2019, s. 1). Meillä on myös olemassa tieto siitä, millaiset elementit lisäävät ja millaiset elementit puolestaan heikentävät työhyvinvointia (taulukko 4). Jos työpaikoilla keskitytään työhyvinvointikysymyksiin silloin, kun ihmiset voivat huonosti ja ovat kuormittuneita, on jo liian myöhäistä. Työhyvinvointia tukevaa toimintaa ja työhyvinvointia ylläpitäviä elementtejä tulisi vaalia silloin, kun henkilöstö voi hyvin. Puhumme kuitenkin työhyvinvoinnista, emme työpahoinvoinnista.

Tämän tutkimuksen aikana jäin pohtimaan lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuvaa ja perustehtävää. Sosiaalityöntekijän tehtävä on vastata yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen sekä seurata ja arvioida

näiden vaikutuksia (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817). Yksinkertaistettuna voisi sanoa, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävä on lapsen edusta huolehtiminen. Jäin pohtimaan, olemmeko sellaisen murroksen kynnyksellä, jossa lastensuojelun sosiaalityöntekijän työkuva tulisi kirkastaa ja palata perusasioiden äärelle. Tällä hetkellä esimerkiksi suuri osa lastensuojelun sosiaalityöntekijän työajasta menee kirjaamiseen, joka toki on tärkeää, mutta onko se tärkeää verraten asiakaskontakteihin. Kun pohditaan lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuva ja vaikuttavuutta, olemmeko suurten arvokysymysten äärellä: Onko tärkeämpää jättää kirjallinen jälki tekemisistään vai onko tärkeämpää konkreettisesti olla läsnä? Kumpi on vaikuttavampaa? Kumpi on merkittävämpää? Mikä on lastensuojelun tehtävä?

Tutkimukseni antaa mahdollisuuksia monellekin lisätutkimukselle, kuten laadukkaan perehdytyksen määrittelylle tai sosiaalityöntekijän vaihtuvuuden käsitteilylle asiakkaan näkökulmasta. Itselle mieluisin olisi kuitenkin toteuttaa tutkimus lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien ohjaajien sitoutumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Mielestäni olisi mielenkiintoista nähdä, onko sitoutumiseen vaikuttavat tekijät samoja riippuen siitä, työskenteletkö lastensuojelussa sosiaalityöntekijänä vai sijaishuollon ohjaajana. Tällaisen tutkimuksen tarpeellisuuden perustelen sillä, että sijaishuollossa työskentelevät ohjaajat ovat konkreettisesti läsnä asiakkaiden eli lasten ja nuorten arjessa joka päivä ollen näin todellisia lastensuojelun vaikuttajia.



## LÄHTEET

- Crisp, B. R. (2015). Systematic Reviews: a Social Work Perspective. *Australian Social Work*, 68:3, 284-295.
- Eduskunta (2021). Hallituksen esitys 170/2021. Haettu 15.9.2022 osoitteesta [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_170+2021.a.spx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_170+2021.a.spx)
- Forsman, S. (2010). *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tampereen yliopisto. Tutkimushankkeen loppuraportti.
- Kempainen, M. (2020). *Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työyhteisötaidot ja työhyvinvointi*. Turun yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Pro gradu.
- Kempainen, L. (2021). *Lasten oikeuksien heikentyminen lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden näkökulmasta*. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Maisterintutkielma.
- Koivu, V. (2019). *Miksi lähteä ja miksi jäädä? Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, syyt työpaikan vaihtamiseen ja työhön sitoutumista edistävät tekijät työssä*. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu.
- Koskiluoma, K. (2022). *Uupumus ei saa olla uusi normaali*. Haettu 24.9.2022 osoitteesta <https://www.talentia-lehti.fi/uupumus-ei-saa-olla-uusi-normaali/>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817#L2P7>
- Lastensuojelulaki 13.5.2007/417. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Leino-Holm, M. 2022. *”SO” sotessa, haasteita ja mahdollisuuksia*. Verkkoluento. Tampereen avoin yliopisto. Syventävät opinnot. STY326 Sote-uudistus ja kuntalaisten hyvinvointi. Kuunnelteltu 9.9.2022.
- Leiviskä, E. (2011). *Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä*. Helsinki: Tietosanoma.
- Matela, K. (2009). *Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Lapin yliopisto. Sosiaalityön laitos. Lisensiaatintutkimus.

- Mänttari-van der Kuip, M. (2015). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella*. Haettu 24.9.2022 osoitteesta <https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478>
- Mänttari-van der Kuip. (2022). *Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä*. Haettu 24.9.2022 osoitteesta <https://journal.fi/janus/article/view/107864/68049>
- Pihlaja, J. (2006). *Tutkielmalle vauhtia*. Vallala: Soceda.
- Pirskanen, H. 2021. *Lastensuojelun perusteet*. Verkkoluento. Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto. Aineopinnot. STOA2007 Lapsi- ja perhesosiaalityön perusteet. Kuunneltu 4.9.2021.
- Pätäri, T., Ylikännö, M., Virtanen, P., Rousu, S. & Kurttila, T. (2018). *Tahto tehdä toisin. Uusia toimintatapoja lastensuojeluun*. Helsinki: Tietosanoma.
- Räisänen, J-M. 2022. *Rajatyö integroidussa työtteessä*. Verkkoluento. Tampereen avoin yliopisto. Syventävät opinnot. STY326 Sote-uudistus ja kuntalaisten hyvinvointi. Kuunnelttu 9.9.2022.
- Räty, T. (2020). *Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen*. Helsinki: Edita.
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. *Toimiva lastensuojelu. Selvitysryhmän loppuraportti*. Helsinki.
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Talentia (2019.) *Sosiaalityöntekijöitä on riittävästi*. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalityontekijoita-on-riittavasti/>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2022a.) *Lastensuojelu 2021*. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2022b.) *Lastensuojelun toimijoiden tehtävät, kelpoisuus, mitoitus ja täydennyskoulutus*. Haettu 15.9.2022 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyon-tuki-hallinto/hallinto/lastensuojelun-sosiaalityontekijan-kelpoisuus-ja-tehtavat>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuosilomalaki>

Ulkoasiainministeriön ilmoitus Euroopan ihmisoikeussopimuksesta 63/1999. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063>

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyönteitä työstä. Työhyönteinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma: Helsinki

Yleinen suomalainen asiasanasto. Haettu 6.10.2022 osoitteesta  
<https://finto.fi/ysa/fi/>

Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991. Haettu 15.9.2022 osoitteesta  
[https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060/19910060\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060/19910060_2)

