

Eeva Koivuniemi

VÄLITTÄMISEN VARJOPUOLI
Kirjallisuuskatsaus lastensuojelun ammattilaisten
sijaistraumatisoitumisesta

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Tammikuu 2020

TIIVISTELMÄ

Eeva Koivuniemi: Välittämisen varjopuoli – Kirjallisuuskatsaus lastensuojelun ammattilaisten sijaistraumatisoitumisesta
Kandidaatintutkielma
Ohjaaja: Satu Ylinen
Tampereen yliopisto
Sosiaalityön tutkinto-ohjelma
Tammikuu 2020

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastelen lastensuojelun ammattilaisten työhyvinvointia sijaistraumatisoitumisen näkökulmasta. Sijaistraumatisoitumisella tarkoitetaan ilmiötä, jossa työntekijä kokee trauman välillisesti asiakkaan kautta, mutta kärsii silti trauman seurauksista. Työntekijä voi kokea samankaltaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita, kuin trauman kokenut asiakas. Muutokset voivat näkyä myös kokonaisvaltaisesti työntekijän tunne- ja kokemusmaailmassa sekä identiteetissä. Lastensuojelussa kohdataan asiakkaita, jotka ovat traumatisoituneet esimerkiksi lähisuhdeväkivallasta tai lapsen kaltoinkohtelusta, joten rajaan tutkimuksen tehtävän koskemaan lastensuojelun ammattilaisten työkenttää. Tutkimuskysymykseni liittyvät sijaistraumatisoitumiselle altistaviin tekijöihin ja sijaistraumatisoitumista ehkäiseviin tekijöihin. Tutkimusmenetelmänä käytän kirjallisuuskatsausta, ja aineistoni sisältää kymmenen kansainvälistä tutkimusartikkelia.

Aineistoni tutkimustulokset jakautuvat altistaviin ja ehkäiseviin tekijöihin yksilö- sekä organisaatiotasolla. Työntekijän haasteet yksityiselämässä ja traumatausta vaikuttavat psyykkiseen hyvinvointiin ja altistavat sijaistraumatisoitumiselle. Voimattomuuden tunne, tehtyjen päätösten murehtiminen ja asiakastapauksiin sitoutuminen tunteellisesti väsyttävät työntekijän, ja ovat siten altistavia tekijöitä. Tuloksissa nousee esille lisäksi sijaistraumatisoitumisen, myötätuntouupumuksen ja työuupumuksen suhde. Ilmiöt ovat aineistoni perusteella yhteydessä toisiinsa, mutta syy-seuraussuhteet ovat vielä epäselviä. Tutkimustulokset iän, työkokemuksen ja sukupuolen vaikutuksista sijaistraumatisoitumiseen ovat ristiriitaiset. Organisaation tasolla aineistosta ilmenee johtamiseen ja yleisesti lastensuojeluun liittyviä altistavia tekijöitä. Lastensuojelutyön stressaava, intensiivinen ja toisinaan turhauttava luonne altistavat työntekijän sijaistraumatisoitumiselle. Lisäksi lastensuojelussa työkuorma koetaan kohtuuttomaksi ja työntekijät kohtaavat paljon traumatisoituneita asiakkaita. Sijaistraumatisoitumiselle altistavat myös organisaation jäykät rakenteet ja byrokratia, työntekijöiden roolistressi sekä organisaation tulehtunut kulttuuri.

Sijaistraumatisoitumista ehkäisevistä tekijöistä aineistoni tutkimustuloksissa korostuvat yksilön kohdalla itsehoitokäytännöt. Traumainformoidut itsehoitokäytännöt ovat keinoja, joilla työntekijä voi ylläpitää psyykkistä hyvinvointia työskennellessään traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa. Tuloksien mukaan eniten harjoitetut käytännöt ovat säännöllisen ohjauksen ja konsultaatioavun pyytäminen, vertaistuen hyödyntäminen ja oman tiimin kanssa työskenteleminen sekä osallistuminen koulutuksiin. Tuloksista käy ilmi, että työntekijät voivat suojella omaa hyvinvointiaan myös vaihtamalla työpaikkaa ja hakeutumalla stressittömämpään työympäristöön. Organisaatio voi pyrkiä ehkäisemään työntekijän sijaistraumatisoitumista kohtuullistamalla työkuormaa, tarjoamalla sosiaalista ja psykologista tukea sekä tarjoamalla riittävää koulutusta ja työn hallinnan tunnetta työntekijälle. Lisäksi hyvällä suhteella työntekijän ja esimiehen välillä on ehkäisevä vaikutus.

Aiemmissa tutkimustuloksissa on painotettu organisaatiotason tärkeyttä työhyvinvoinnin edistämisessä. Lastensuojelun työolot heijastavat kuitenkin yhteiskuntatason ongelmia, sillä asiakasmäärät ovat kasvaneet ja asiakastilanteet monimutkaistuneet. Tämän takia muutos organisaation työoloissa tapahtuu hitaasti, ja sillä välin työntekijöiltä vaaditaan aktiivisuutta oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Yksi lastensuojelun haasteista on vaihtuvuus, joka on seurausta stressaavasta työympäristöstä ja työhyvinvointia uhkaavista ilmiöistä, kuten sijaistraumatisoitumisesta. Siksi on tärkeää, että lastensuojelun työoloihin saataisiin muutos ja lastensuojelun kriisiä purettua.

Avainsanat: *lastensuojelu, työhyvinvointi, sijaistraumatisoituminen*

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	3
2 Lastensuojelu ja työhyvinvoinnin haasteet.....	4
2.1 Lastensuojelu sosiaalityön kenttänä	4
2.2 Työhyvinvointia uhkaavat ilmiöt	6
3 Tutkielman toteuttaminen	11
3.1 Tutkimuksen tehtävä ja tutkimuskysymykset.....	11
3.2 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	12
3.3 Aineiston keruu, valintakriteerit ja aineiston kuvaus	13
3.4 Aineiston analyysi sisällönanalyysin keinoin.....	19
4 Tulokset.....	20
4.1 Sijaistraumatisoitumisen moninaiset syyt	20
4.2 Itsehoito ja organisaation tuki merkityksellisiä sijaistraumatisoitumisen ehkäisylle	24
5 Johtopäätökset	27
Lähdeluettelo	31

Taulukot

Taulukko 1. Artikkelin valintaan liittyvät sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	14
Taulukko 2. Tutkimusartikkelit.....	15
Taulukko 3. Sijaistraumatisoitumisen altistavat ja ehkäisevät tekijät yksilö- ja organisaatiotasolla.....	27

1 Johdanto

Työelämässä ollessa valtava osa arjesta kuluu konkreettisten työtehtävien parissa. Toisinaan työn kuormitus ulottuu vapaa-aikaan: työasioita on vaikea sulkea mielestä tai henkilökohtaiset suhteet kärsivät työn haasteiden ja uupumuksen aiheuttamista oireista. Työntekijän tapa viettää vapaa-aikaa voi tukea psyykkistä hyvinvointia ja palautumista työn kuormituksesta, mutta kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi se ei aina ole riittävä keino. Jos työssä vietetty aika uhkaa tai suoranaisesti vahingoittaa psyykkistä hyvinvointia, ei pelkästään vapaa-aika riitä korjaamaan aiheutettua vahinkoa, etenkin jos töistä irrottautuminen ei onnistu. Siksi henkisesti raskaassa työssä täytyy huomioida työolot ja käyttää aikaa vaikeiden tilanteiden purkamiseen, jotta arki olisi muutakin kuin selviytymistä eikä psyykkinen hyvinvointi horjuisi liikaa.

Sosiaalityössä ollaan tekemisissä elämän erilaisten haasteiden kanssa ja toisinaan asiakkailta on taustalla hyvin traumatisoivia kokemuksia. Lastensuojelussa traumaattiset kohtaamiset liittyvät useimmiten lähisuhdeväkivaltaan ja lapsen kaltoinkohteluun. Lastensuojelu on ollut valtakunnallisesti mediassa esillä viime aikoina, sillä resurssien riittämättömyys, asiakasmäärät ja kiire ovat vaarantaneet asiakkaiden oikeuden sosiaalipalveluihin sekä työntekijöiden jaksamisen (Yle Uutiset 2019). Uusien työntekijöiden saaminen on hankalaa edellä mainittujen seikkojen vuoksi, mutta myös siksi, että lastensuojelussa kohdataan vaikeita asioita ja lastensuojelu haastaa työntekijää tunnetasolla. Yksi sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia uhkaava ilmiö on sijaistraumatisoituminen, jossa traumatisoituneen asiakkaan kanssa työskentelevä voi oireilla samoin kuin trauman kokenut asiakaskin, vaikka kokee trauman vain välillisesti asiakkaan kautta (Baldschun 2018, 31).

Tässä tutkielmassa perehdyn lastensuojelun ammattilaisten sijaistraumatisoitumiseen kirjallisuuskatsauksen keinoin. Käsittelen aluksi yleisesti lastensuojelun nykytilaa ja tutkimusta, sijaistraumatisoitumista sekä sille läheisiä ilmiöitä, työuupumusta ja myötätuntouupumusta. Kuvaan tutkimuksen tehtävää ja tutkimuskysymyksiä, ja avaan aineiston keräämisen prosessia. Kuvaan aineiston tärkeimpiä löydöksiä tutkimuskysymysten näkökulmasta ja pohdin lopuksi, kuinka näitä tuloksia kannattaisi hyödyntää kotimaisen tutkimuksen tekemisessä sekä käytännön lastensuojelutyössä.

2 Lastensuojelu ja työhyvinvoinnin haasteet

2.1 Lastensuojelu sosiaalityön kenttänä

Lastensuojelussa sosiaalityöntekijän asiakkaina ovat lapset ja heidän perheensä. Ydintehtävän lastensuojelun ammattilaisille määrittävät lastensuojelulaki (417/2007) ja sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Lastensuojelulaki turvaa lasten oikeuden ”*turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun*”. Sosiaalihuoltolaissa tehtävää kuvataan lapsen edun kautta. Lapsen etu on saada kehitystason mukaista huolenpitoa ja kasvaa turvallisessa kasvuympäristössä, jossa toteutuvat henkinen ja ruumiillinen koskemattomuus. Lisäksi lastensuojelun ammattilaisten tulee tukea vanhempia lapsen tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä lapsen vastuullisen itsenäistymisen tavoittelussa. Näiden kahden lain lisäksi lastensuojelutyölle ovat keskeisiä lukuisat muut lait, kuten uusi laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (190/2019), perhehoitolaki (263/2015) ja adoptiolaki (22/2012).

Lastensuojelussa sijoitettujen lasten ja nuorten määrä on kasvanut viime vuosikymmeninä, kuten Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti osoittaa (2019). Vuodesta 1991 alkaen vuoteen 2018 asti tarkastellessa kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä on kasvanut huomattavasti. Lastensuojelun asiakkaiden määrä ei ole lakiuudistuksen vuoksi vertailukelpoinen, sillä osa asiakkuuksista on sijoittunut vuodesta 2015 alkaen sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin lastensuojelun sijaan. Ennen uudistusta asiakasmäärät kuitenkin kasvoivat tasaiseen tahtiin lähes joka vuosi 90-luvulta alkaen. Lisäksi lastensuojeluilmoitusten määrä on nousussa ja vuonna 2018 ilmoituksia tehtiin 145 880 kappaletta. Tilastot eivät kerro, onko syynä aiempaa tiukempi ilmoitusvastuu, mutta tilastot kokonaisuutena kuvaavat kuitenkin lasten ja nuorten sekä heidän perheidensä hyvinvoinnin laskua.

Forsmanin (2010, 25-36) mukaan lastensuojelun ammattilaisten jaksamiseen vaikuttavat useat eri tekijät: ulkoiset ja organisatoriset tekijät, työntekijälähtöiset tekijät ja asiakassuhteeseen liittyvät tekijät. Ulkoisiin tekijöihin liittyvät yhteiskunta ja vallitseva ilmapiiri, jossa työtä tehdään. Asiakkuudet ovat monimutkaistuneet ja työntekijät pelkäävät kohtalokkaita virhearviointeja, sillä lastensuojelu on saanut osakseen julkista arvostelua.

Sosiaalityöntekijä tasapainottelee organisaation rajoitteiden ja asiakkaiden tarpeiden välillä, ja siten kohtaavat stressaavia rooliristiriitoja. Organisatorisia tekijöitä lastensuojelussa jaksamiselle ovat muun muassa työtehtävien sisältö ja niiden määrä, sitoutuminen organisaatioon, johtaminen ja työntekijän saama tuki. Yksi organisaatioon sitouttamisen keino on työntekijöiden kouluttaminen. Lisäksi työntekijän asema organisaatiossa vaikuttaa vaihtuvuuteen, sillä alemmassa asemassa olevat vaihtavat työpaikkaa todennäköisemmin, kuin ylemmässä asemassa olevat. Hyvä johtaminen sisältää muun muassa sopivan työmäärän ylläpitämisen, sopivan haastavien tehtävien antamisen ja työntekijän tukeminen. Tuki voi olla neuvonantoa tai emotionaalista, psykologista tukea. (Emt., 25-31.)

Työntekijälähtöisillä jaksamiseen vaikuttavilla tekijöillä viitataan paitsi yksilön persoonallisuuteen, ikään ja sukupuoleen, myös opeteltaviin taitoihin, kuten työtaitoihin ja stressin hallintaan (Forsman 2010, 32-42). Ikään, työkokemukseen ja sukupuoleen liittyvät aiemmat tutkimustulokset ovat ristiriidassa keskenään. Sen sijaan stressin hallinnan, eli yksilön hyvien psykologisten selviytymiskeinojen, on osoitettu vähentävän työuupumusta. Yksilön työhyvinvointia edistäviä ominaisuuksia ovat lisäksi muun muassa järjestelmällisyys, hyvä itseluottamus, tunne omasta kyvykkyydestä ja yhteistyötaidot. Myös asiakassuhteisiin liittyy tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijän jaksamiseen. Ensinnäkin on tärkeää, että työskentelyllä asiakkaan kanssa on positiivisia vaikutuksia asiakkaan elämään. Toiseksi hyvinvointia edistää hyvä ja vastavuoroinen suhde työntekijän ja asiakkaan välillä, vaikka käsiteltävät asiat olisivatkin vaikeita. Lisäksi sosiaalityöntekijän motivaatio työtä kohtaan vaikuttaa jaksamiseen. Esimerkkinä tästä on tutkimustulos, jossa työntekijällä voi ilmetä samanaikaisesti työtyytyväisyyttä ja työuupumusta. Tarpeeksi vahva motivaatio ja missio tehdä lastensuojelua voivat siis aiheuttaa sen, että tyytyväisyys ei kärsi uupumuksesta. Viimeisenä tekijänä ovat työntekijän tunteet. Lastensuojelussa työntekijä voi käydä läpi valtavan tunneskaalan, mutta toisinaan työntekijä pyrkii tukahduttamaan ne. Etenkin traumaattisten asioiden käsittelystä nousevat tunteet voivat olla hyvinkin stressaavia. (Emt.)

Baldschun, Hämäläinen, Töttö, Rantonen ja Salo (2017) toteavat, että lastensuojelun työntekijät näkevät muutamassa kuukaudessa enemmän tuskaa ja traumaattisia asioita, kuin moni muu näkee koko elämänsä aikana. Työhyvinvointi on huolenaihe muillakin sosiaalityön kentillä kuin lastensuojelussa, mutta tutkimukset ovat osoittaneet, että lastensuojelussa koetaan työn haastavan luonteen vuoksi enemmän työhyvinvoinnin alenemista. Kananon ja Ruuskasen (2019, 17) raportista käy ilmi, että lastensuojelussa

yksi ajankohtaisista kysymyksistä onkin juuri lastensuojelun ammattilaisten tilanne. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat tuoneet esiin huolen kohtuuttomasta työkuormasta, joka vaarantaa paitsi työntekijöiden hyvinvoinnin, myös asiakkaiden palvelun laadun. Monissa selvityksissä on todettu kuormituksen lisääntyminen, ja asiakasmäärän lisäksi siihen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijöiden vaihtuvuus ja sijaisten puute sekä puutteet työn organisoinnissa ja johtamisessa. Lastensuojelu tehtävänä aiheuttaa työntekijöilleen eettistä ja psyykkistä kuormitusta, sillä toimintaympäristö on monien eri intressien ristitulessa. Lastensuojelu saa julkista arvostelua osakseen, mutta toisaalta työllistävä organisaatio asettaa taloudelliset raamit toiminnalle. Näiden lisäksi ammattilaisilla on oma eettinen ohjenuora ja moraal säännöt. Työssä luovitaan siis usein asiakkaiden parhaan, työntekijän moraalin ja etiikan, julkisen paineen ja organisaation vaatimusten keskellä. (Emt., 23-24.) Tutkimustulokset osoittavat, että työuupumuksen syntyä lastensuojelussa ennustavat parhaiten organisaatioon liittyvät tekijät, vaikka työntekijän yksilöllisillä ominaisuuksillakin on vaikutusta (Forsman 2010, 30).

2.2 Työhyvinvointia uhkaavat ilmiöt

Auttamistyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaessa, kolme ilmiötä nousee toistuvasti esiin: sijaistraumatisoituminen, myötätuntouupumus ja työuupumus. Kirjallisuudessa käsitteet toisinaan kietoutuvat yhteen, ja määritelmässä on paljon yhtäläisyyksiä. Toisaalta taas Boscarino, Adams ja Figley (2010, 24-25) esittävät, että sijaistraumatisoituminen ja työuupumus ovat myötätuntouupumuksen komponentteja. Työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen taso ovat siis yhteydessä myötätuntouupumuksen riskiin (emt., 25). Myös tutkielmani aineistoon sisältyvissä tutkimusartikkeleissa näitä kolmea ilmiötä käsitellään erillisinä, joskin toisiinsa yhteydessä olevina ilmiöinä, joten esittelen seuraavaksi jokaisen erikseen.

Sijaistraumatisoituminen käsitteenä ja prosessina

Sijaistraumatisoitumisen *määritelmä* riippuu siitä, käytetäänkö englanninkielistä käsitettä *secondary traumatic stress* vai *vicarious traumatization*. Boberin ja Regehrin (2005, 1) mukaan käsitteet ovat osittain päällekkäisiä, mutta niiden välillä on myös eroavaisuuksia. Molemmille olennaista on jatkuva traumaattisten asiakkaiden ja asioiden kohtaaminen työssä. *Secondary traumatic stress* viittaa useimmiten ilmiöön, jossa työntekijä kokee samankaltaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita kuin jos olisi kokenut trauman itse, eli

traumaperäisen stressihäiriön oireita. *Vicarious traumatization* käsitteeseen yhdistetään työntekijässä tapahtuvat sisäiset muutokset kognitiivisissa skeemoissa, esimerkiksi elämäntapoihin liittyen. (Emt., 1.) Baird ja Kracen (2006, 181) kuvaavat näiden kahden käsitteen seurauksia samoin kuin edellä, mutta lisäksi erottelevat altistumisen syyt. Heidän mukaansa (emt., 182) *Secondary traumatic stress* on seurausta traumatisoituneiden asiakkaiden kohtaamisesta ja *vicarious traumatization* johtuu altistumisesta traumaattiselle materiaalille.

Suomenkielisessä kirjallisuudessa esiintyy pääasiassa sijaistraumatisoitumisen käsite, eikä samankaltaista erottelua altistumisen syystä tai oireiden kuvauksesta välttämättä tehdä. Sijaistraumatisoitumisen oirekuvauksesta voi olla pääteltävissä se, viitataanko *secondary traumatic stress* -käsitteeseen vai *vicarious traumatization* -käsitteeseen. Esimerkiksi Nissisen (2012, 54-61) kuvailu sijaistraumatisoitumisesta viittaisi taustalla olevan *vicarious traumatization* -konsepti. Jäljempänä esittelemässäni tutkimuksessa (Salo ym. 2016) käytetään sekundaaritraumatisoitumisen käsitettä ja oirekuvaus täsmää englanninkieliseen vastineeseen *secondary traumatic stress*. Käsitteiden monitulkintaisuuden vuoksi olen kelpuuttanut tutkielmani aineistoon molempia englanninkielisiä käsitteitä sisältäviä tutkimusartikkeleita.

Sijaistraumatisoitumisen prosessissa huomattavaa on se, että työntekijä kokee traumat asiakkaiden kautta välillisesti ja yleensä psyykinen kuorma kasautuu useamman järkyttävän kohtaamisen seurauksena (Baldschun 2018, 30-31). Riski sijaistraumatisoitumiselle siis kasvaa, kun trauman kokeneita asiakkaita kohdataan jatkuvasti tai käsitellyt asiat ovat hyvin vaikeita ja järkyttäviä, mutta toisinaan sijaistraumatisoituminen vaikuttaa työntekijään äkillisesti (Nissinen 2012, 55).

Baldschun (2018, 30-31) toteaa, että sijaistraumatisoitumisen vaikutukset näkyvät työntekijässä yksilötasolla, mutta sillä on vaikutuksia myös organisaation tasolla. Työn laatu ja tehokkuus kärsivät työntekijän psyykkisestä pahoinvoinnista, ja sijaistraumatisoituminen on yhteydessä työntekijöiden vaihtuvuuteen. Nissisen (2012, 54-55) mukaan sijaistraumatisoituminen vaikuttaa työntekijän kokemusmaailmaan ja kokonaisvaltaisesti mieleen, tunteisiin ja kehoon. Sosiaalityöntekijä liittyy asiakkaan kohtaamisessa esille nousseet asiat ja tunteet itseensä, yleensä tiedostamatta. Sijaistraumatisoitumiseen ei siis liity ainoastaan asiakkaiden traumaattisten kokemusten kuunteleminen, vaan siihen liittyvät

myös negatiiviset muutokset työntekijän kokemusmaailmassa ja mahdollisesti omassa identiteetissä ja ammatti-identiteetissä. (Emt., 55; Baldschun 2018, 31.)

Suomalaista tutkimusta sijaistraumatisoitumisesta on kansainvälisesti verrattuna vähän. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on huomattu eri ammattiryhmiä vertaillaessa, että sosiaalityöntekijöillä mielenterveyden häiriöt ovat useammin sairauspoissaolon taustalla kuin muilla ryhmillä. Tämä havainto poiki erillisen hankkeen, jossa tarkasteltiin vuosina 2000-2014 kerättyä aineistoa kaikista ammattiryhmistä, mutta myös erillistä sosiaalityöntekijöille suunnattua lisäkyselyä ja sen tuottamia vastauksia. (Salo ym. 2016, 3.) Yhtenä psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueena tutkittiin sijaistraumatisoitumista, josta tässä tutkimuksessa käytettiin nimeä sekundaaritraumatisoituminen. Kahdella eri tutkimusmenetelmällä löydettiin sekä altistavia että suojaavia tekijöitä. Sijaistraumatisoitumiselle tämän tutkimuksen mukaan altistivat riittämättömäksi koettu työnohjaus ja puutteelliset täydennyskoulutusmahdollisuudet, traumatisoivat tilanteet asiakaskohtaamisissa sekä työn vaatimukset ja psyykkinen kuormittuneisuus. Sijaistraumatisoitumiselta suojaavina tekijöinä nähtiin työntekijän hyvät tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. Psyykkistä hyvinvointia suojaavat erityisesti tietoinen toiminta, eli omien tunteiden ja toiminnan käsittely sekä omien ajatusten ja kokemusten hyväksyminen. (Emt., 20-21.)

Lastensuojelutyön kannalta huomattava löydös tutkimuksessa oli se, että muilla kentillä työskentelevät sosiaalityöntekijät raportoivat vähemmän sijaistraumatisoitumisen oireita (Salo ym. 2016, 24). Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että lastensuojelussa työhyvinvointi näyttäisi heikkenevän iän ja työkokemuksen myötä, joka puolestaan voi olla seurausta sijaistraumatisoitumisesta. Tulos näyttäisi olevan ristiriidassa kansainvälisen tutkimuksen kanssa, jossa sijaistraumatisoitumisen riskiryhmäksi on identifioitu nuoret työntekijät tai on saatu tulos, jossa työkokemuksen määrällä ei ole merkitystä.

Välittämisen hintana myötätuntouupumus

Myötätuntouupumus on yksi työuupumuksen muoto, joka liittyy erityisesti työn emotionaaliseen kuormitukseen (Nissinen 2012, 30). Myötätuntouupumuksen käsitteen isä Charles Figley (1995) kuvaa sitä "välittämisen hinnaksi", sillä ilmiölle altistuvat auttamisammateissa työskentelevät ammattilaiset, joille empatia on yksi työkaluista. Myötätuntouupumus, kuten muutkin eri uupumuksen muodot, pienentävät työntekijän

toimintakapasiteettia. Myötätuntouupumuksen kohdalla väsymys kohdistuu traumatisoituneiden asiakkaiden ja materiaalin kohtaamiseen. (Emt.)

Myötätuntouupumuksella voi olla monenlaisia vaikutuksia ja nuo vaikutukset heijastuvat kokonaisvaltaisesti sekä yksilöön että organisaatioon (Nissinen 2012, 32-35). Traumaattiset asiakaskohtaukset voivat johtaa työntekijän kyvyttömyyteen sulkea pois mielestä kohtauksiin liittyviä traumaattisia asioita tai materiaalia. Työntekijä saattaa kokea itsensä ammatillisesti kyvyttömäksi, maailmankuva voi muuttua pessimistiseksi ja asiakkaiden kohtaamiseen saattaa liittyä pelkoa. Myötätuntouupumukseen liittyy torjuntaa: traumaattisten asioiden välttämistä, organisaation ja työyhteisön tarjoaman tuen torjuntaa ja tunteiden turruttamista päihteillä. Fyysisesti myötätuntouupumus voi oireilla ahdistuksena, impulsiivisuutena, turhautuneisuutena tai erilaisina kehon stressireaktioina. Arvomaailma saattaa muuttua radikaalisti, tulevaisuus näyttäytyä toivottomana ja työntekijällä voi ilmetä vaikeuksia säädellä tunteita ja antaa sekä vastaanottaa apua. Työelämään myötätuntouupumus voi heijastua työmotivaation laskun, kyynistymisen ja empatiakyvyttömyyden kautta. Myötätuntouupumuksen moninaisesta oirekuvauksesta kertoo se, että edellä on lueteltu vain osa mahdollisista oireista ja vaikutukset näkyvät työntekijän eri elämänalueilla. (Emt.)

Figleyn (2002, 1436-1438) mallissa myötätuntouupumus syntyy asteittain, kun altistavat tekijät kasaantuvat. Ensimmäisenä mallissa on kaikille auttamisammateille välttämätön taito, eli empatiakyky. Jos on kykenemätön ymmärtämään toisen ihmisen tunteita ja asettumaan toisen ihmisen asemaan, ei voi syntyä myöskään myötätuntouupumusta. Tähän liittyy myös seuraava askel, joka on empaattinen sitoutuminen. Empaattinen sitoutuminen antaa työntekijälle motivaation tehdä työtä asiakkaan auttamiseksi. Altistuminen traumatisoituneille asiakkaille ja empaattinen reagoiminen näiden tilanteiden aikana luovat pohjan myötätuntostressille. Myötätuntostressi verottaa työntekijän energiatasoa, kun työ vaatii jatkuvaa empaattista otetta asiakkaiden auttamiseksi. Mallin mukaan työntekijä voi jäädä myötätuntostressin tilaan tai se voi pahentua ja muuttua myötätuntouupumukseksi. Tähän vaikuttaa se, kokeeko työntekijä työnsä olleen merkityksellistä, pystyykö työntekijä etäännyttämään itsensä asiakkaan traumaista ja altistuuko työntekijä aina vain uusille traumaattisille tilanteille. Lisäksi työntekijän traumaattiset muistikuvat ja haasteet yksityiselämässä altistavat myötätuntouupumuksen syntymiselle. Figleyn mallin mukaan

myötätuntouupumus syntyy siis vähitellen ja altistavien tekijöiden kumuloituessa, aivan kuten sijaistraumatisoituminenkin. (Emt.)

Myötätuntouupumuksen riskiä voi vähentää useilla tavoilla. Yksilötasolla ehkäiseviä tekijöitä ovat muun muassa työntekijän resilienssin kasvattaminen ja itsehoitostrategioiden käyttäminen (Boscarino, Adams & Figley 2010, 26). Organisaation puolesta riskiä vähentävät sosiaalisen tuen kokemukset, traumaalle altistumisen vähentäminen ja konfliktitilanteiden ratkaiseminen sekä purkaminen. Lisäksi organisaatio voi tarjota koulutusta itsehoitokäytäntöjen tehostamiseksi. (Emt.; Figley 2002, 1438-1439)

Myötätuntouupumuksen yhteydessä puhutaan usein sen positiivisesta vastinparista, myötätuntotyytyväisyydestä. Myötätuntotyytyväisyyden voidaan ajatella olevan alkupäässä jatkumoa, jonka toisessa päässä on myötätuntouupumus (Figley 1995). Myötätuntotyytyväisyys on monella tapaa vastakkainen myötätuntouupumuksen kanssa: työntekijä kokee ammatillista tyydytystä toisen ihmisen auttamisesta, iloitsee saavutuksista ja näkee elämässä toivoa sekä mahdollisuuksia, vaikka kohtaa työssä traumatisoituneita asiakkaita (Nissinen 2012, 28-29). Myötätuntotyytyväisyys ei ole ainoastaan tyytyväisyyttä, joka tulee kutsumusammattin toteuttamisesta, vaan kyvykkyyden ja motivaation tuntemista haastavasta työstä suoriutumisen ansiosta (Martin-Cuellar, Atencio, Kelly & Lardier 2018).

Työuupumus (burnout) äärimmilleen venytetyn työntekijän uhkana

Työuupumuksesta käytetään kirjallisuudessa useita synonyymejä, kuten burnout englanninkielisen termin mukaan tai loppuun palaminen. Käytän tässä tutkielmassa ilmiöstä nimeä työuupumus, sillä se kuvaa hyvin ilmiön luonnetta työperäisenä uupumusasteisena väsymyksenä. Rothschild ja Rand (2010, 27) kuvaavat työuupumusta tilanteeksi, jossa työntekijä on venytetty äärimmilleen voimavarojensa puitteissa. Työuupumus kehittyy pitkittyneen työn aiheuttaman kuormituksen ja stressin seurauksena (Ahola & Hakanen 2010, 2139). Työntekijä oireilee kokemalla uupumusasteista väsymystä ja muutoksia asenteessa sekä tunnemaailmassa. Asenteelliset muutokset liittyvät kyynistymiseen ja emotionaaliseen etäännyntymiseen asiakkaista. Lisäksi ammatillisen tyydytyksen ja aikaansaamisen tunteet vähentyvät tai katoavat kokonaan, ja sen myötä ammatillinen itsetunto heikkenee. (Emt.)

Sekä myötätuntouupumus että työuupumus kohtaavat Toivolan (2004) mukaan jokaista auttamisammattissa työskentelevää työuran aikana, vaikka ilmiöiden voimakkuus vaihtelee. Työuupumus kehittyi vähitellen ja sitä voidaan ajatella prosessinomaisena ilmiönä (Korkeila ym. 2003, 85). Yksilön omien ideaalien, organisaation tarjoamien resurssien ja työn vaatimusten välillä oleva ristiriita altistaa työntekijän työuupumukselle. Toisin sanoen, kun yksilön ajatusmaailma ja voimavarat eivät kohtaa organisaation resurssien ja asiakkaiden vaatimuksien kanssa, voi prosessin lopputuloksena olla työuupumus. (Emt.) Baldschun (2018, 29) jakaa samankaltaisesti työuupumukselle altistavat tekijät yksilöön ja emootioihin liittyviin tekijöihin sekä organisaatioon liittyviin resurssitekijöihin. Yksilön kohdalla voimia verottavat emotionaaliset haasteet, joita sosiaalityössä kohdataan jatkuvasti, sekä esimerkiksi rooli- ja arvoriitit. Organisaation työoloissa uupumukselle voivat altistaa muun muassa liian iso työkuorma, riittämättömät resurssit ja sosiaalisen tuen puute. (Emt.)

Työuupumuksen ehkäisyssä olennaista on tunnistaa kaikki ilmiöön liittyvät osatekijät ja pyrkiä muutokseen niiden kautta (Ahola & Hakanen 2010, 2143-2144). Ehkäisevät keinot voivat kohdistua työntekijään tai työympäristöön sekä näiden kahden väliseen suhteeseen. Työympäristössä on olennaista kehittää olosuhteita ja vähentää stressitekijöitä sekä yksittäisen työntekijän työkuormaa. Haastavien asiakkaiden kohtaamiselta ei voi välttyä, joten siksi on tärkeää vahvistaa yksilön voimavaroja kohdata haasteita ja tarjota riittävää tukea, esimerkiksi mahdollisuuden konsultointiin. (Emt.) Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota puheeksi ottamisen kulttuuriin organisaatiossa, sillä työuupumuksen myöntäminen voi tuntua epäonnistumiselta ja aiheuttaa häpeää (Toivola 2004).

3 Tutkielman toteuttaminen

3.1 Tutkimuksen tehtävä ja tutkimuskysymykset

Tarkastelen tutkielmassani lastensuojelun ammattilaisten sijaistraumatisoitumista.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät altistavat sijaistraumatisoitumiselle?
2. Mitkä tekijät ehkäisevät sijaistraumatisoitumista?

3.2 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Tutkielmassa hyödynnän kirjallisuuskatsausta tutkimusmenetelmänä. Kirjallisuuskatsauksessa tutkitaan jo olemassa olevaa tietoa valitusta aihepiiristä, luodaan siten yleiskatsaus aiheeseen ja tiivistetään tietoa, joka on omien tutkimuskysymysten kannalta olennaista (Aveyard 2014, 2). Katsauksella ei kuitenkaan tarkoiteta yhteenvedoa tutkitusta tiedosta, vaan sen analyttistä käsittelyä. (Salminen 2011, 5). Kirjallisuuskatsauksella on Baumeisterin ja Learyn (1997, 312) mukaan useita eri tavoitteita. Parhaimmillaan kirjallisuuskatsaus luo uutta teoriaa tai tietoa kehittämällä jo olemassa olevaa tietoa. Tavoitteena voi myös olla olemassa olevan tiedon arviointi tai paremman kokonaiskuvan rakentaminen käsiteltävästä aihepiiristä yhdistelemällä tietoa eri lähteistä. Toisaalta tavoite voi olla heikkouksien tai ongelmakohtien löytäminen, mutta tyypillisesti tällä tavoitteella osoitetaan vain tiedon puute eikä pyritä paikkaamaan sitä. (Emt.)

Kirjallisuuskatsauksia on kolmea eri muotoa: kuvaileva ja systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi (Salminen 2011, 6-7). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmistä ja vapaamuotoisimmista katsauksen muodoista. Sille ominaista ovat laajat aineistot ja aineiston valinnan väljyys. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa edelleen kahteen erilaiseen tyyliin: narratiiviseen ja integroivaan. Narratiivisella kirjallisuuskatsauksella on pyrkimys järjestää hajanainen tieto yhdeksi jatkuvaksi ja helppolukuiseksi tekstiksi, mutta sen lopputulos ei ole yhtä analyttinen kuin muiden kirjallisuuskatsauksen muotojen. Integroivalla kirjallisuuskatsauksella on tavoitteena arvioida olemassa olevaa tietoa kriittisesti sekä tuottaa uutta tietoa aiheesta. Menetelmä soveltuu käyttöön silloin, kun tutkija haluaa mahdollisimman monipuolisen kuvan tutkittavasta aiheesta, sillä otos on laaja ja tutkimusaineiston menetelmälliset lähtökohdat eivät ole tarkkaan rajattuja. Integroiva kirjallisuuskatsaus asettuu siis menetelmällisesti narratiivisen ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen välimaastoon: aineistoa ei rajata yhtä tarkasti kuin systemaattisessa katsauksessa, mutta tarkastelu on kriittisempää ja analyttisempää kuin narratiivisessa tyylissä. (Emt., 8.) Integroivan katsauksen tutkimusprosessi on Torracon (2005, 357) mukaan seuraava. Ensin tutkija päättää mielekkään aiheen ja perustelee, miksi kirjallisuuskatsaus on tarkoituksenmukainen tutkimusmenetelmä. Seuraavaksi tutkija etsii aiheeseen sopivan aineiston, analysoi sitä ja esittää kritiikkiä aineistosta sekä lopuksi luo uutta ymmärrystä aiheesta synteessin avulla.

Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella on metodologisia kriteerejä, jotka tuovat tutkimukselle tieteellistä uskottavuutta ja luotettavuutta (Salminen 2011, 9-10). Meta-analyysi voidaan toteuttaa joko kvalitatiivisella tai kvantitatiivisella otteella. Kvalitatiivinen eli laadullinen meta-analyysi on lähellä systemaattista kirjallisuuskatsausta, sillä metasynteesi pyrkii tulkitsemaan ja selittämään tutkittavaa aihetta. Metayhteenvedossa hyödynnetään kvantitatiivisia menetelmiä tutkimuksen tuloksien tiivistämisessä, vaikka kyseessä on kvalitatiivinen metodi. Kvantitatiivinen meta-analyysi puolestaan on vaativa kirjallisuuskatsauksen muoto, jossa tutkimustutkimuksia yhdistellään ja pyritään yleistämään tilastotieteen avulla. Numeeristen tulosten myötä tutkimus saa myös uskottavuutta. (Emt., 12-14.) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on siis käydä läpi kaikki valitusta aihepiiristä julkaistu aineisto ja tutkia etukäteen määriteltyä tutkimuskysymystä läpinäkyvän tutkimusprosessin kautta (Aveyard 2014, 10).

Oman kandidaatintutkielmani tarkoitus on luoda kirjallisuuskatsauksen avulla kokonaiskuva siitä, miten sosiaalityöntekijöiden sijaistraumatisoitumista on tutkittu kansainvälisesti lastensuojelun saralla keskittyen altistaviin ja ehkäiseviin tekijöihin. Käytän tutkielmassa integroivaa kirjallisuuskatsausta, jotta kerätty aineisto ei jää kuvailun tasolle, vaan tarkastelen sitä analyttisesti ja kriittisesti. Aineisto on kerätty järjestelmällisesti tietyin kriteerein ja kuvaan tuota prosessia seuraavaksi.

3.3 Aineiston keruu, valintakriteerit ja aineiston kuvaus

Aineisto on kerätty lokakuun 2019 aikana Tampereen yliopiston kirjaston Andor-hakupalvelusta sekä Social Services Abstracts (ProQuest) -tietokannasta. Hakulauseke muodostui erilaisten synonyymien vuoksi pitkäksi. Sijaistraumatisoitumisesta käytetään useaa eri synonyymiä ja lisäksi erot kirjoitusasussa riippuvat siitä, onko käytetty Yhdysvaltain vai Ison-Britannian englantia. Aloitin haut *secondary traumatic stress* -käsitteellä, mutta hakujen yhteydessä havaitsin vaihtoehtoisia käsitteitä, kuten *secondary traumatization/traumatisation*, *vicarious traumatization/traumatisation*, *secondary trauma* ja *vicarious trauma*. Lisäksi sisällytin hakuun sosiaalityön eri synonyymit *social work*, *social care* ja *welfare work* sekä sosiaalityöntekijän käsitteen *social worker*. Lopulta vielä rajatakseni tulokset lastensuojeluun, lisäsin hakulausekkeeseen lastensuojelua kuvaavia

vaihtoehtoisia termejä: *child welfare*, *child protection* ja *child services*. Boolean operaattoreilla *AND* ja *OR* hain osumia siten, että artikkelista löytyi sekä sijaistraumatisoitumisen, sosiaalityön että lastensuojelun käsite, mutta vain yksi vaihtoehtoisista käsitteistä aihetta kohden.

Andor-hakupalvelussa haun tuloksena oli edellä mainituilla hakusanoilla 1500 artikkelia ja Social Services Abstracts -tietokannasta 152 artikkelia. Koska tarkoituksena oli löytää tieteellisiä ja vertaisarvioituja artikkeleita, rajasin haun koskemaan ainoastaan niitä. Lisäksi mahdollisimman tuoreita tutkimuksia löytääkseni kavensin julkaisuvuosien aikaväliksi 2010-2019. Näillä rajauksilla Social Services Abstracts -tietokannasta löytyi 92 tulosta. Andor-hakupalvelussa tuloksia oli edelleen satoja, joten hyödynsin tarkentavia työkaluja ja hain ainoastaan kokonaan saatavilla olevia tekstejä sekä tekstejä, jotka ovat sosiaalihuollon ja sosiaalityön alalta sekä sisältävät asianan *social work*. Tällöin tuloksia löytyi 206 kappaletta. Näistä tuloksista tein artikkelivalinnat tarkastelemalla ensin otsikkoja. Mikäli otsikko vaikutti lupaavalta, siirryin tarkastelemaan tiivistelmää. Sisäänottokriteerinä pidin sitä, että joko otsikko tai tiivistelmä, tai molemmat, sisälsivät tutkimuskysymyksieni kannalta keskeisiä käsitteitä. Tarkoituksena oli löytää artikkeleita, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin, ja joissa on tehty joko kvalitatiivista tai kvantitatiivista tutkimusta, eikä esimerkiksi kirjallisuuskatsausta. Lisäksi tarkistin, että artikkeli käsittelee lastensuojelun ammattilaisia, eikä muita lasten kanssa työskenteleviä ammattiryhmiä tai alan opiskelijoita. Artikkelin tuli olla saatavilla maksutta ja englanninkielinen. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit on esitetty tiivistetysti taulukossa (Taulukko 1.).

Taulukko 1. Artikkelin valintaan liittyvät sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Keskeiset käsitteet otsikossa/tiivistelmässä	Ei keskeisiä käsitteitä otsikossa/tiivistelmässä
Vastaa tutkimuskysymyksiin	Ei vastaa tutkimuskysymyksiin
Käsittelee lastensuojelun ammattilaisia	Käsittelee muita sosiaalialan ammattilaisia
Vertaisarvioitu tutkimusartikkeli	Ei vertaisarvioitu tutkimusartikkeli
Kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen tutkimus	Muu menetelmä, kuten kirjallisuuskatsaus
Kansainvälinen ja englanninkielinen julkaisu	Ei englanninkielinen julkaisu
Maksuttomasti saatavilla	Maksumuurin takana
Julkaistu 2010 vuonna tai sen jälkeen	Julkaistu ennen vuotta 2010

Aineisto koostuu kymmenestä kansainvälisestä tutkimusartikkelista. Seitsemän tutkimusta on tehty kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin ja kolme kvalitatiivisia menetelmiä hyödyntäen. Kahdeksassa tutkimuksessa otos sisältää vain lastensuojelun ammattilaisia ja kahdessa tutkimuksessa on vertailtu eri ammattikuntia lastensuojelun ammattilaisiin. Molemmissa on kuitenkin valittu vertailuryhmiin samankaltaisia auttamisammattajeja. Tutkimuksissa on edustettuna eri kansalaisuuksia. Yksi tutkimus on toteutettu Norjassa, yksi Israelissa, yksi Yhdysvalloissa sekä Kanadassa ja loput seitsemän Yhdysvalloissa.

Kaikissa valituissa tutkimusartikkeleissa ovat eri tekijät, lukuun ottamatta Alison Salloumia, joka on kahden artikkelin tekijöiden joukossa. Aineiston tarkemmat tiedot olen koonnut taulukkoon (Taulukko 2.), jossa kuvaan tekijätietojen lisäksi lyhyesti tutkimuksen tarkoitusta, tutkimusmenetelmiä ja kohderymiä sekä tutkielman tutkimuskysymysten kannalta olennaisia tuloksia. Tämän vuoksi tuloksissa ei ole esitelty kaikkia tutkimuksen tärkeitä löydöksiä, vaan olen keskittynyt sijaistraumatisoinnin altistaviin ja ehkäiseviin tekijöihin.

Taulukko 2. Tutkimusartikkelit.

	Tutkimuksen tekijä(t), nimi ja julkaisutiedot	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä ja kohderyhmä	Keskeisimmät tutkimustulokset
1.	Baugerud, G. A. & Vangbæk, S. & Melinder, A. (2018) Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. <i>British Journal of Social Work</i> 48(1), 215-235.	Tutkimuksen tehtävänä on: 1. Arvioida työntekijöiden sijaistraumatisoitumisen, työuupumuksen ja myötätuntouupumuksen tasoa. 2. Tutkia riskitekijöitä sekä suojaavia tekijöitä em. Ilmiöille yksilö- ja organisaatiotasolla.	Poikittaistutkimus, jossa tutkittiin 506 lastensuojelun työntekijää. Kohdemaana: Norja.	Sijaistraumatisoitumisen oireita ennustivat työn ja perheen tasapainon konfliktit, työkuorma ja korkea turvattoman kiintymystyylin taso.

2.	<p>Dagan, S. W. & Ben-Porat, A. & Itzhaky, H. (2016) Child Protection Workers Dealing with Child Abuse: The Contribution of Personal, Social and Organizational Resources to Secondary Traumatization. <i>Child Abuse & Neglect</i> 51(2015;2016), 203-211.</p>	<p>Tarkoituksena on: 1. Ver-tailla sijaistraumatisoi-tumista lastensuojelun sosi-aaliryöntekijöiden ja mui-den kenttien sosiaaliryöntekijöiden välillä. 2. Tar-kastella muita vaikuttavia muuttujia (työn hallinta, sosiaalinen tuki, oh-jaus/johtaminen, trau-maattiset kokemukset, roolistressi) voimavarojen säilyttämisteoriaa (conser-vation of resources) hyö-dyntäen.</p>	<p>Poikittaistutkimus, jossa kyselyyn vas-tasi yhteensä 255 sosiaaliryöntekijää. 124 (48,6 %) vas-taajaa työskenteli lastensuojelussa ja 131 (51,4 %) muilla sosiaaliryöntekijöiden kentillä. Kohdema: Israel.</p>	<p>Lastensuojelun ryöntekijöillä oli tässä tutkimuksessa enemmän altistusta lasten kaltoinkohtelua sisältäville tapauksille ja sijaistraumatisoitumisen kokemuksia, kuin muiden kenttien sosi-aaliryöntekijöillä. Työn hal-linta vähensi sijaistraumatisoitumisen tasoa. Korkea roolistressi, aiemmat trau-matisoivat kokemukset ja altistuminen lapsen kaltoin-kohtelutapauksille nostivat sijaistraumatisoitumisen ta-soa. Työkokemuksen määrä ja johtamisen vaikut-tavuus eivät korreloineet merkittävästi sijaistraumatisoitumisen kanssa.</p>
3.	<p>Denne, E. & Ste-venson, M. & Petty, T. (2019) Understanding how Social Worker Com- passion Fatigue and Years of Expe-rience Shape Cus- todial Decisions. <i>Child Abuse & Neg-lect</i> 95(2019), 104036.</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteli-tiin myötätuntopuupumuk-sen ja työkokemuksen suhdetta huostaanotto- ja huoltajuuspäätöksiin (tutkimus 1). Lisäksi haettiin tukea teoriapohjaiselle polkumallille (tutkimus 2).</p>	<p>Tutkimus 1: 173 osallistujaa, joista 134 (77,5 %) sosiaa-liryöntekijöitä, 39 (22,5 %) muita huol-tajuusasioiden kanssa työskentele-viä. Tutkimus 2: 119 osallistujaa, joista 108 (91 %) sosiaali-ryöntekijöitä, 11 (9 %) muita huoltajuus-asioiden kanssa työskenteleviä. Koh-dema: USA.</p>	<p>Tutkimuksessa 1. havaittiin, että myötätuntopuupumus on yhteydessä huostaanotto-päätöksiin. Tutkimus 2. antoi alustavaa näyttöä teo-riapohjaiselle polkumallille, jossa sosiaaliryöntekijän myötätuntopuupumus ennus-taa sijaistraumatisoitumista lapsen laiminlyöntiä käsitte-lemissä tapauksissa. Si-jaistraumatisoituminen en-nustaa tunnekylmyyttä lai-minlyötyä lasta kohtaan, joka puolestaan ennustaa kyynisyyttä työn vaikutta-vuutta kohtaan. Kyynisyys työn vaikuttavuutta kohtaan ennustaa päätöksiä, jossa laiminlyövä äiti saa lapsen huoltajuuden.</p>
4.	<p>Dombo, A. E. & Whiting Blome, W. (2016) Vicarious Trauma in Child Welfare Work-ers: A Study of Or-ganizational Re-sponses. <i>Journal of Public Child Welfare</i> 10(5), 505-523.</p>	<p>Selvittää: 1. Miten johta-jisto käsittää sijaistrauma-tisoitumisen ja sen yhtey-den työuupumukseen ja ryöntekijöiden vaihtuvuu-teen? 2. Miten organisaatioissa on tartuttu ryönteki-jöiden sijaistraumatisoi-tumisen ongelmaan? 3. Mi-ten organisaatioissa rea-goidaan sijaistraumatisoi-tumista aiheuttaviin tilan-teisiin ja onko tuo reaktio yhteydessä ryöntekijän riskiin kokea sijaistrauma-tisoitumista?</p>	<p>Eksploraatiivinen kva-litatiivinen tutkimus, jossa haastateltiin viittä lastensuojelun johtotehtävissä toi-mivaa henkilöä ja tu-loksia analysoitiin teemoittelulla. Koh-dema: USA.</p>	<p>Organisaatioissa tartutaan sijaistraumatisoitumiseen kohtuullistamalla työkuor-maa ja luomalla hyvä suhde ryöntekijöiden ja esimiehen välille. Lisäksi kartoitetaan ryöntekijöiden riskiä si-jaistraumatisoitua ja järjes-tetään tapaamisia psykologi-n kanssa. Työhyvinvointia estävät organisaation ra-kenteet, byrokratia ja poliitti-nen ilmapiiri sekä tulehtunut organisaation kulttuuri, jo-hon kuuluu stressiä ja syyt-elyä.</p>

5.	<p>Jankoski, J. A. (2010) Is Vicarious Trauma the Culprit? A Study of Child Welfare Professionals. <i>Child Welfare</i> 89(6), 105-131.</p>	<p>Tutkimuskysymyksiä useita, mutta artikkelissa keskitytään niistä yhteen: Onko sijaistraumatisoitumisella vaikutusta lastensuojelun työntekijään? Kysymystä tarkastellaan konstruktivistisen minänkehitysteorian kautta.</p>	<p>Kvalitatiivinen monitapaustutkimus lastensuojelun ammattilaisista. Otoksessa 305 lastensuojelun ammattilaista 16 eri maakunnassa Yhdysvaltain Mid-Atlantic alueella. Tutkimus toteutettiin ryhmätapaamisina ja lisäksi tehtiin 65 yksilöhaastattelua. Kohdema: USA.</p>	<p>Sijaistraumatisoitumisen voimakkuuteen vaikuttavista tekijöistä tunnistettiin organisaation, asiakaskunnan ja työntekijän henkilökohtaisten kokemusten vaikutus.</p>
6.	<p>Middleton, J. S. & Potter, C. C. (2015) Relationship between Vicarious Traumatization and Turnover among Child Welfare Professionals. <i>Journal of Public Child Welfare</i> 9(2), 195-216.</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin sijaistraumatisoitumisen ja lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuuden välistä yhteyttä. Työntekijöiden aikomuksia vaihtaa työpaikkaa tarkasteltiin konstruktivistisen minänkehitysteorian kautta.</p>	<p>Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerättiin tietoa kyselyn avulla 1192 lastensuojelun ammattilaiselta viidestä eri organisaatiosta. Kohdema: USA.</p>	<p>Lastensuojelun ammattilaiset, jotka kokevat voimakkaita sijaistraumatisoitumisen tunteita, vaihtavat tutkimuksen mukaan todennäköisemmin työpaikkaa. 72 % osallistujista koki altistuvansa traumaattiselle aineistolle. 26-35 % kokivat jossain määrin sijaistraumatisoitumisen oireita työnsä seurauksena. 63,4 % raportoi huomanneensa traumattisten asioiden vaikuttavan negatiivisesti kollegoihin. 10 % tunsu, että oma traumataustalla on negatiivisia vaikutuksia.</p>
7.	<p>Salloum, A. & Choi, M. J. & Stover, C. S. (2018) Development of a Trauma-Informed Self-Care Measure with Child Welfare Workers. <i>Children and Youth Services Review</i> 93(2018), 108-116.</p>	<p>Tutkimuksessa testattiin uudelleen traumainformoidun itsehoidon mittaria (kts. seuraava tutkimus) ja sitä arvioitiin suhteessa työuupumukseen, sijaistraumatisoitumiseen, myötätuntotytytyväisyyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja organisaation tukeen sekä resurssiin.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus, johon osallistui 177 lastensuojelun ammattilaista. Kohdema: USA.</p>	<p>Traumainformoidun itsehoidon määrä korreloi negatiivisesti työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen kanssa, ja positiivisesti myötätuntotytytyväisyyden, psyykkisen hyvinvoinnin ja organisaation resurssien kanssa. Henkilökohtaiset itsehoitokäytännöt olivat yhteydessä alhaisiin työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen tunteisiin sekä korkeaan myötätuntotytytyväisyyteen. Traumainformoidun itsehoidon mittarin kaikki osa-alueet olivat merkittävässä yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin.</p>

8.	<p>Salloum, A. & Kondrat, D. & Johnco, C. & Olson, K. R. (2015) The Role of Self-Care on Compassion Satisfaction, Burnout and Secondary Trauma among Child Welfare Workers. <i>Children and Youth Services Review</i>, 49(2015), 54-61.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella traumainformoidun itsehoidon roolia myötätuntotytytyväisyydessä, työuupumuksessa ja sijaistraumatisoitumisessa.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus, johon osallistui 104 työntekijää. 85 heistä vastuutyöntekijöitä (case managers) ja 19 esimiehiä. Vastaajat osallistuivat perheväkivaltaa koskevaan koulutukseen, jossa heille tarjottiin mahdollisuutta osallistua tutkimukseen. Kohdema: USA.</p>	<p>Eniten käytetyt traumainformoidut itsehoitokäytännöt olivat säännöllisen ohjauksen ja konsultaatioavun pyytäminen, vertaistuen hyödyntäminen, säännöllinen osallistuminen turvallisuuskoulutukseen ja tiimin kanssa työskentely. Yksi kolmasosa vastaajista koki voimakkaita työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen tunteita ja alhaista myötätuntotytytyväisyyttä. Sijaistraumatisoitumisen kohdalla sukupuolella tai työkokemuksen määrällä ei ollut vaikutusta. Traumainformoidun itsehoidon mittareista saadut pisteet eivät korreloineet merkittävästi sijaistraumatisoitumisen kanssa.</p>
9.	<p>Sprang, G. & Craig, C. & Clark, J. (2011) Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. <i>Child Welfare</i>, 90(6), 149-168.</p>	<p>Tutkimuksessa pyrittiin tunnistamaan sijaistraumatisoitumisen ja työuupumuksen ennustavia tekijöitä.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus, jossa otos auttamisammateissa työskentelevistä, pääpaino lastensuojelun työntekijöissä. Vastaajia oli 669 ammattilaista ympäri maata. Kohdema: USA (koko maa) ja Kanada (Toronto).</p>	<p>Sijaistraumatisoitumista oli eniten miehillä, nuorilla työntekijöillä, latinalaisamerikkalaisilla, maalaismaaisessa ympäristössä työskentelevillä ja uskonnottomilla.</p>
10.	<p>Tavormina, M. & Clossey, L. (2017) Exploring Crisis and its Effects on Workers in Child Protective Services Work: Exploring Effects of Crisis on CPS Workers. <i>Child & Family Social Work</i> 22(1), 126-136.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia kriiseistä ja kriisi-interventioista sekä laiminlyötyjen lasten kanssa työskentelyn emotionaalisisista vaikutuksista.</p>	<p>Kvalitatiivinen haastattelututkimus. Syvähaastatteluihin osallistui 12 lastensuojelun ammattilaista kahdesta eri organisaatiosta. Kohdema: USA.</p>	<p>Lastensuojelun työntekijät ovat alttiita sijaistraumatisoitumiselle. Altistavia tekijöitä ovat muun muassa huoli asiakkaista ja tehdyistä päätöksistä, voimattomuuden tunne, fyysinen ja psyykinen väsymys, liian tunteellinen sitoutuminen työhön ja asiakastilanteisiin, negatiivisten asioiden jatkuva kohtaaminen sekä työn stressaava, turhauttava ja intensiivinen luonne.</p>

3.4 Aineiston analyysi sisällönanalyysin keinoin

Kvalitatiivisen sisällönanalyysi tavoitteena on luoda selkeä kokonaisuus tutkittavasta aiheesta (Eskola & Suoranta 1998). Menetelmiä tekstin analysointiin ja jäsentämiseen on useita, mutta pyrkimyksenä on löytää toistuvia kaavoja, selittää ja ymmärtää löydöksiä sekä luoda uusia merkityksiä ja tulkintoja (Carey 2012, 217). Aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena ja havainnoidaan tutkittavan aiheen kannalta olennaista tietoa (Alasuutari 2011). Analyysin tarkoituksena ei ole kuitenkaan määritellä tyyppitapauksia yleisten havaintojen perusteella, vaan poikkeavat havainnot rikastavat kokonaiskuvaa ja haastavat tutkijaa ajattelemaan asiaa uudelleen. Havainnoinnin jälkeen on tärkeää, että tuloksia tulkitaan, jotta sisällönanalyysi ei jää aineiston jäsentelyn tasolle. (Emt.) Krippendorffin (2004, 18) mukaan tavoitteena on tehdä aineistosta systemaattisella otteella tulkintoja, jotka ovat toistettavissa ja valideja.

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysin toteuttamiselle voi olla kaksi eri lähtökohtaa: aineistolähtöinen analyysi, eli induktio, ja teorialähtöinen analyysi, eli deduktio. Induktiivisessa analyysissä edetään yksittäisistä havainnoista yleiseen teoriaan. Aineistosta poimitaan tutkimuksen tehtävän kannalta tarkoituksenmukaisia havaintoja eikä tutkijalla pitäisi olla ennako-oletuksia lopputuloksesta. Sisällönanalyysin tulokset siis ohjaavat teorian muodostamista. Menetelmän kohdalla on kuitenkin kritisoitu sitä, ovatko havainnot todella objektiivisiä vai ohjaavatko muun muassa käsitteet ja tutkimusasetelma analyysia. Ongelmaton ei ole myöskään deduktiivinen ote, jossa suunta on yleisestä teoriasta yksittäisiin havaintoihin, sillä koko päättelyketjuun vaikuttaa taustateorian luoma kehys. Aikaisempi tieto ohjaa havaintojen valintaa, mutta tarkoitus ei ole testata taustateoriaa vaan löytää uusia ajatusmalleja ja merkityksiä teorian sisältä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Alasuutari (2011) toteaa, että hedelmällisintä on hyödyntää molempia metodeja. Tiettyyn teoreettiseen viitekehyykseen jämähtäminen voi jättää mielenkiintoisia havaintoja tutkimuksen ulkopuolelle, joten näkökulmaa pitäisi voida vaihtaa vapaasti tilanteen niin vaatiessa.

Tämän tutkielman lähtökohtana on aineistolähtöinen analyysi, eli induktiivinen ote. Sisällönanalyysissä hyödynnän teemoittelun menetelmää. Careyn (2012, 222) mukaan temaattinen analyysi yhdistää tiedon keräämisen aineistosta ja sen analysoinnin. Kerätystä aineistosta nousee esiin toistuvia kaavoja ja tutkija pyrkii yhdistelemään näitä löydöksiä

teemoiksi. Tutkija yhdistelee siis eri lähteistä löytynyttä pirstaloitunutta tietoa yhdeksi kattavaksi ja eheäksi kokonaisuudeksi. Teemoittelusta voidaan edetä tyypittelyyn, jossa teemojen sisältä tunnistetaan vielä yhteisiä piirteitä ja ryhmitellään löydöksiä niiden mukaan, tai voidaan keskittyä vain yhteen tai kahteen pääteemaan. Nämä teemat joko tukevat tutkimuskysymyksiä tai muokkaavat niitä.

4 Tulokset

Olen teemoitellut aineistosta nousseet tulokset tutkimuskysymysten mukaan sijaistraumatisoitumisen altistaviin ja ehkäiseviin tekijöihin. Näiden lisäksi tuloksista erottui selkeästi kaksi eri näkökulmaa, jotka olivat organisaatiotason ja yksilötason tekijät. Käsittelen ensin altistavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön perspektiivistä, ja sen jälkeen sijaistraumatisoitumista ehkäiseviä tekijöitä molemmista näkökulmista. Lopuksi olen tiivistänyt keskeiset tulokset taulukkoon (Taulukko 3.).

Osa organisaatioon liitetyistä tekijöistä koskee yhteiskuntaa laajemmin kuin vain yksittäisen organisaation tasolla. Esimerkiksi asiakkuuksien määrä ja syyt asiakkuuden aloittamiseen eivät ole organisaation määriteltävissä, kuten eivät myöskään yksittäisen työntekijän. Organisaatiolla on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa siihen, että asiakkuuksien määrä on työntekijöilleen kohtuullinen, ja että vastuu kaikista vaikeimmista ja traumatisoivimmista asiakastilanteista jakautuu tasaisesti. Lisäksi työntekijälle on annettava aikaa ja tukea toipumiseen. Tämän vuoksi olen niputtanut tuloksissa yhteen organisaatiota ja laajemmin yhteiskuntaa koskevat tekijät.

4.1 Sijaistraumatisoitumisen moninaiset syyt

Sijaistraumatisoitumiselle altistavat tekijät organisaatiossa

"It's frustrating. You feel useless. You have no control." (Tavormina ym. 2017, 132.)

Aineistossani korostuvat organisaatiotasolla sijaistraumatisoitumiselle altistavina tekijöinä johtamisen ja rakenteiden merkitys. Dombon ym. (2016) tutkimuksessa johtotehtävissä työskentelevät vastaajat nostivat esiin organisaation haasteita, jotka heikentävät

työhyvinvointia ja altistavat sijaistraumatisoitumiselle. Tutkimukseen vastanneet ilmaisivat kokevansa, että organisaation jäykät rakenteet, turha byrokratia ja poliittinen ilmapiiri heikentävät heidän mahdollisuuksiaan käyttää hyväksi havaittuja johtamisen ja ohjaamisen keinoja, kuten reflektiivistä ohjaamista. Jankoskin (2010) tutkimustulokset osoittivat samankaltaisia tuloksia työntekijöiden näkökulmasta. Organisaation tasolla sijaistraumatisoitumisen riskiä nostavat muun muassa huono johtaminen, organisaation tuen puute ja esimiesten etäisyys työntekijöistä. Daganin ym. (2016) vertaileva tutkimus eri sosiaalityön kenttien välillä löysi tukea väitteelle, että johtaminen ja ohjaus koetaan lastensuojelussa tehottomammaksi kuin muilla kentillä, mikä nostaa lastensuojelun työntekijöiden riskiä sijaistraumatisoitumiselle verrattuna muihin sosiaalityön kenttiin.

Daganin ym. (2016) tutkimuksessa havaittiin, että roolistressi altistaa työntekijöitä sijaistraumatisoitumiselle. Työntekijöiden roolistressi on korkealla tasolla organisaatioissa, joissa toiminta on suunnittelematonta, ailahtelevaista ja kaoottista. Dombon ym. (2016) tutkimuksessa nostetaan altistavana tekijänä esiin lisäksi organisaation tulehtunut kulttuuri. Kulttuuri, jota leimaavat stressi ja syyttely altistavat työntekijää sijaistraumatisoitumiselle. Esimerkkinä tutkimuksessa käytettiin tilannetta, jossa kriittisen tilanteen jälkeen etsittiin syyllisiä ja vastuutyöntekijät erotettiin. Tämänkaltaisen kulttuuri on omiaan luomaan ilmapiiriä, jossa jokaista päätöstä epäroidään, työntekijät pelkäävät unohtavansa asioita eikä kukaan halua ottaa vastuuta vaikeista päätöksistä. (Emt.)

Johtamisen ongelmat kumuloituvat, kun niihin yhdistetään lastensuojelutyön haastava luonne, jonka on huomattu altistavan työntekijöitä sijaistraumatisoitumiselle (Tavormina ym. 2017). Daganin ym. (2016) vertailevassa tutkimuksessa havaittiin, että lastensuojelun ammattilaisten riskiä sijaistraumatisoitumiselle nostaa altistuminen vaikeille asiakastilanteille. Muilla sosiaalityön kentillä kohdataan laajemmalla skaalalla erilaisia haasteita, ja asiakassuhteet ovat useammin terapeuttisia verrattuna lastensuojeluun ja sen kriisien leimaamiin asiakkuuksiin. Myös Tavorminan ym. (2017) tutkimus tukee olettamusta, että lastensuojelun työntekijät ovat alttiita sijaistraumatisoitumiselle.

Muissakin aineistooni sisältyvissä tutkimuksissa löydettiin lastensuojelun piirteistä ja vallitsevista olosuhteista syitä sijaistraumatisoitumiselle. Työ koetaan stressaavaksi, turhauttavaksi ja intensiiviseksi (Tavormina ym. 2017). Lisäksi lastensuojelussa kohdataan paljon asiakastapauksia, joihin kuuluu traumatisoivia kokemuksia ja tilanteita (Baugerud ym.

2018; Jankoski 2010; Middleton ym. 2015; Tavormina ym. 2017), ja työkuorma tuntuu työntekijöistä kohtuuttomalta (Dagan ym. 2016). Alun sitaatti kuvastaa työntekijän turhautumista, kun työhyvinvoinnin heikentyminen ei ole hänen omissa käsissään, vaan organisaation ja yhteiskunnan käsissä. Työssä kohdattujen kriisien emotionaaliset vaikutukset voivat johtaa myötätuntouupumukseen ja sijaistraumatisoitumiseen. Työpaikan ilmapiiri koetaan jännitteisenä, kun työntekijät ovat väsyneitä ja ylikuormittuneita. (Tavormina ym. 2017.)

Sijaistraumatisoitumiselle altistavat yksilötason tekijät

“You get to a point where it’s just so much bad that we never see the good part of it.”
(Tavormina & Clossey 2017, 132.)

Aineistoon sisältyvät tutkimukset osoittavat, että sijaistraumatisoitumiselle altistavat useat yksilöön liittyvät tekijät. Nämä tekijät keskittyvät lastensuojelun ammattilaisen henkilökohtaisiin kokemuksiin ja traumataustaan, taipumukseen sitoutua asiakastapauksiin liian tunteellisesti sekä sijaistraumatisoitumiseen yhteydessä oleviin ilmiöihin, eli työuupumukseen ja myötätuntouupumukseen.

Tavorminan ym. (2017) tutkimuksessa tunnistettiin sijaistraumatisoitumiselle altistavana tekijänä yksilön tunteisiin ja väsymykseen liittyvät tekijät. Työntekijät kantavat huolta asiakkaista ja tehdyistä päätöksistä, tuntevat itsensä voimattomiksi ja suhtautuvat asiakastapauksiin liian tunteellisesti. Lisäksi yhtenä altistavana tekijänä tunnistetaan väsymys, sekä fyysinen että psyykinen. (Emt.) Aineistosta kävi lisäksi ilmi, että konfliktit perheen ja työn tasapainossa sekä kriisit yksityiselämässä vaikuttavat työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin ja altistavat sijaistraumatisoitumiselle (Baukerud ym. 2018; Jankoski 2010). Baugerudin ym. (2018) Norjaan sijoittuvassa kvantitatiivisessa tutkimuksessa vahvin sijaistraumatisoitumista ennustava muuttuja on konflikti työn ja perheen välillä. Tutkimus (emt.) osoittaa, että yksityiselämän ihmissuhdeongelmat vaikuttavat negatiivisesti työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin, jos työssä joutuu kohtaamaan trauman kokeneita lapsia. Jankoskin (2010) tutkimustulokset viittaavat samaan suuntaan. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että haastavan työn tekeminen on helpompaa, kun oma elämä on raiteillaan.

Useissa aineistoni tutkimuksissa havaittiin, että sijaistraumatisoitumisen juuret voivat toisinaan olla pitkällä lapsuudessa. Työntekijän henkilökohtaisten kokemusten ja traumataustan vaikutus sai tukea useasta tutkimuksesta (Baukerud ym. 2018; Dagan ym. 2016; Jankoski 2010; Middleton ym. 2015). Middletonin ym. (2015) tutkimuksessa lähes kymmenen prosenttia tutkimuksen vastaajista tunsivat oman traumataustansa vaikuttavan heihin. Tutkimuksessa ei tosin määritetty, ovatko nämä vaikutukset sijaistraumatisoitumisen oireita vai muita työtä häiritseviä vaikutuksia. Dagan ym. (2016) toteavat tutkimuksensa perusteella työntekijän traumataustan olevan merkittävä myötävaikuttaja sijaistraumatisoitumisen prosessissa. Baukerud ym. (2018) tutkivat korkean turvattoman kiintymystyylin tasoa ja sen yhteyttä sijaistraumatisoitumiseen. Turvaton kiintymystyyli, johon liittyy huolestuneisuutta ja levottomuutta, voi aiheuttaa työntekijässä ahdistusta ja yliaktiivista hallintamekanismien käyttöä stressaavissa ja traumatisoivissa tilanteissa.

Yhdestä aineiston tutkimuksesta nousi esiin huomio, että sijaistraumatisoitumiselle mahdollisesti altistava tekijä voi olla se, ettei työntekijä havaitse itsessään negatiivisia vaikutuksia työn seurauksena, eikä siten voi pyrkiä reagoimaan niihin. Middleton ym. (2015) havaitsivat, että osallistujista 26-35 prosenttia koki jossain määrin sijaistraumatisoitumisen oireita, mutta jopa 63,4 prosenttia oli havainnut traumaattisten asioiden vaikuttavan kollegoihin negatiivisesti.

Baugerudin ym. (2018) tutkimuksessa vahvistettiin jo olemassa olevaa tietoa siitä, että sijaistraumatisoituminen, työuupumus ja myötätuntouupumus ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa, joskin näiden kolmen ilmiön väliset syy-seuraussuhteet ovat vielä epäselviä. Tässä tutkimuksessa sekä organisaatiotason että yksilötason tekijöillä havaittiin vaikutuksia sijaistraumatisoitumisen ja työuupumuksen riskiin. Lisäksi sijaistraumatisoituminen ja työuupumus näyttävät olevan yhteydessä myötätuntouupumukseen. Tälle yhteydelle löytyi tukea myös Salloumin ym. (2015) tutkimuksesta, jossa yksi kolmasosa vastaajista ilmaisi kokevansa voimakkaita sijaistraumatisoitumisen ja työuupumuksen tunteita sekä alhaista myötätuntotytytyväisyyttä, joka on myötätuntouupumuksen positiivinen vastinpari.

Myötätuntouupumus linkitettiin sijaistraumatisoitumiseen myös Dennen ym. (2019) tutkimuksessa, jossa näiden kahden ilmiön suhdetta tarkasteltiin kahden eri tutkimusasetelman avulla. Ensimmäisessä tutkimusasetelmassa havaittiin, että myötätuntouupumus vaikuttaa työntekijän tekemiin huostaanottopäätöksiin. Toinen tutkimus

vahvasti ensimmäisen tutkimusasetelman tulosta ja antoi tukea teoriapohjaiselle polkumallille, joka oli toisen tutkimusasetelman keskiössä. Tässä polkumallissa myötätuntouupumus ennustaa ammattilaisen sijaistraumatisoitumista lapsen laiminlyöntiä käsittelevissä tapauksissa. Sijaistraumatisoituminen puolestaan ennustaa työntekijän irrottautumista, eräänlaista tunnekylmyyttä laiminlyötyä lasta kohtaan, joka puolestaan johtaa kyyniseen asenteeseen työn vaikuttavuutta kohtaan. Kyynisyys lopulta ennustaa päätöksiä, jossa laiminlyövä äiti saa lapsen huoltajuuden. (Emt.)

Aineistosta esiin nousevissa altistavissa tekijöissä on tutkimusten välillä myös ristiriitoja. Sukupuolen ja työkokemuksen määrän vaikutuksissa on eroavaisuuksia tutkimustulosten välillä. Salloumin ym. (2015) tutkimuksessa sukupuoli tai työkokemuksen määrä eivät korreloi merkittävästi sijaistraumatisoitumisen kanssa. Sen sijaan Sprangin ym. (2011) tulokset osoittavat, että heidän tutkimuksessaan miespuoliset ja nuoret työntekijät ovat alttiimpia sijaistraumatisoitumiselle. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä sukupuolen ja työkokemuksen merkityksestä ei ole saatu yhteneväisiä tuloksia, kuten tutkielman teoriaosuudessa totesin.

4.2 Itsehoito ja organisaation tuki merkityksellisiä sijaistraumatisoitumisen ehkäisylle

Sijaistraumatisoitumista ehkäisevät tekijät organisaatiossa

“ – – I think doing more in the way of teambuilding and maybe more training in vicarious trauma. Those types of things, I think could be helpful.”

(Dombo & Whiting Blome 2016, 518.)

Aineistooni sisältyvissä tutkimuksissa nostettiin esiin, että sijaistraumatisoitumisen ehkäiseminen organisaatiotasolla liittyy pitkälti altistavien tekijöiden minimoimiseen ja kääntämiseen positiiviseksi. Dombon ym. (2016) tutkimuksessa johtotehtävissä työskentelevät vastaajat kokivat, että heidän keinonsa ehkäistä työntekijöiden sijaistraumatisoitumista ovat työkuorman kohtuullistaminen, hyvän suhteen luominen esimiehen ja työntekijän välille sekä sosiaalisen ja psykologisen tuen tarjoaminen. Lisäksi sijaistraumatisoitumista ennakoidaan kartoittamalla sekä uusien että vanhojen työntekijöiden riskiä sijaistraumatisoitua. Dagan ym. (2016) puolestaan saivat tukea tutkimuksessaan sille, että työntekijöiden sijaistraumatisoitumisen tasoon ei vaikuta

merkittävästi johtamisen vaikuttavuus. Ristiriitaista tulosta selitettiin tutkimuksessa sillä, että työntekijät eivät välttämättä halua esimiehen tietävän jaksamisen haasteistaan.

Useammassa tutkimuksessa mainittiin ehkäisevänä tekijänä riittävä kouluttaminen ja työn hallinnan lisääminen (Dagan ym. 2016; Dombo ym. 2016; Salloum ym. 2015). Työn hallinnan tunne auttaa työntekijää säätelemään työn aiheuttamaa stressiä ja asettamaan rajat työn ja vapaa-ajan välille (Dagan ym. 2016). Baugerudin ym. (2018) tutkimuksessa positiiviset haasteet, työn hallinnan tunne ja organisaatioon sitoutuminen eivät korreloi sijaistraumatisoitumisen kanssa, mutta ennustavat myötätuntouupumuksen oireiden vähenemistä. Samassa tutkimuksessa todettiin yhteys myötätuntouupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen välillä, joten on mahdollista, että näillä osa-alueilla on välillinen vaikutus myös sijaistraumatisoitumisen ehkäisyyn. (Emt.)

Sijaistraumatisoitumista ehkäisevät yksilötason tekijät

“When I go home, you know, I just kind of have to kind of take some down time.” (Tavormina & Clossey 2017, 132.)

Aineistoni kahdessa tutkimuksessa traumainformoidut itsehoitokäytännöt havaitaan tehokkaiksi keinoiksi psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja sijaistraumatisoitumisen ehkäisyksi lastensuojelussa (Salloum ym. 2015; Salloum ym. 2018). Traumainformoiduilla itsehoitokäytännöillä tarkoitetaan tapoja, joilla voi pitää yllä psyykkistä hyvinvointia, kun työskennellään traumausten parissa. Näissä kahdessa tutkimuksessa tarkastellaan itsehoitokäytäntöjen yhteyttä lastensuojelun ammattilaisten hyvinvointiin, mutta ne ovat relevantteja muillekin ammattikunnille. Yksilötasolla itsehoitokäytäntöihin lukeutuvat muun muassa stressiä vähentävät strategiat, työn ja vapaa-ajan tasapainon löytäminen ja terapeutin avun etsiminen.

Salloumin ym. aikaisemmassa (2015) tutkimuksessa tarkasteltiin traumainformoidun itsehoitokäytännön roolia työntekijöiden myötätuntotytyytyväisyydessä, työuupumuksessa ja sijaistraumatisoitumisessa. Vastaajien eniten harjoittamat itsehoitokäytännöt ovat säännöllisen ohjauksen ja konsultaatioavun pyytäminen, vertaistuen hyödyntäminen, säännöllinen osallistuminen lastensuojelun turvallisuuskoulutuksiin sekä oman tiimin kanssa

työskentely. Tutkimuksessa itsehoitokäytännöillä ei ole merkittävää korrelaatiota pelkästään sijaistraumatisoitumisen kanssa, mutta yhteys voimakkaaseen työuupumukseen ja alhaiseen myötätuntotyytyväisyyteen on olemassa. Tutkijat (emt.) toteavat saman kuin Baugerud ym. (2018), eli todennäköisen yhteyden näiden kolmen ilmiön välillä.

Salloumin ym. myöhäisemmässä (2018) tutkimuksessa havaittiinkin merkitsevä yhteys myös itsehoidon ja sijaistraumatisoitumisen välillä. Traumainformoidun itsehoidon määrällä on negatiivinen korrelaatio työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen kanssa sekä positiivinen korrelaatio ammattilaisten myötätuntotyytyväisyyden ja psyykkisen hyvinvoinnin kanssa. Tutkimuksessa todetaan siis, että itsehoitokäytännöt ovat yhteydessä alhaisiin työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen tunteisiin sekä korkeaan myötätuntotyytyväisyyteen. Traumainformoidun itsehoidon mittari on merkittävässä yhteydessä kokonaisvaltaiseen psyykkiseen hyvinvointiin. (Emt.) Myötätuntotyytyväisyys on Baugerudin ym. (2018) tutkimuksessa erityisen korkea, kun työssä koetaan sopivasti haastetta, onnistumisen ja motivaation tunteita sekä organisaatioon kuuluvuutta. Sijaistraumatisoitumisen ehkäisyssä on tärkeää, että ammattilainen saa tyydytystä työstään ja muiden auttamisesta, eli että myötätuntotyytyväisyys on korkealla tasolla.

Aineistossa ei ollut tuloksia siitä, missä määrin ehkäisevät tekijät auttavat, jos altistavia tekijöitä on paljon, niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. Sen sijaan yksi itsesuojelumekanismi sijaistraumatisoitumista vastaan on Middletonin ym. (2015) mukaan stressittömämpään työympäristöön hakeutuminen, eli käytännössä työpaikan vaihtaminen. Tutkimuksessa 72 prosenttia osallistujista koki altistuvansa traumaattiselle aineistolle työssään ja 26-35 prosenttia koki sijaistraumatisoitumisen oireita työnsä seurauksena. Voimakkaat sijaistraumatisoitumisen tunteet korreloivat merkittävästi vaihtuvuuden kanssa, ja jopa yli puolet tutkimukseen vastanneista oli pohtinut useasti työpaikan vaihtamista.

Taulukko 3. Sijaistraumatisoitumisen altistavat ja ehkäisevät tekijät yksilö- ja organisaatiotasolla.

	Yksilötason tekijät	Organisaatiotason tekijät
Altistavat tekijät	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työn ja perheen tasapainon konfliktit ➤ Työkokemuksen määrä (ristiriitaisia tuloksia) ➤ Henkilökohtaiset kokemukset ja traumatausta ➤ Huonot itsehoitokäytännöt ➤ Sukupuoli (ristiriitaisia tuloksia) ➤ Tunteellisuus, huolehtiminen, voimattomuus ja väsymys ➤ Myötätuntouupumus 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisaation rakenteet, byrokratia ja poliittinen ilmapiiri ➤ Organisaation tulehtunut kulttuuri ➤ Kohtuuton työkuorma ➤ Roolistressi ➤ Paljon traumatisoivia asiakastapauksia ➤ Tehottomampi johtaminen ja ohjaus kuin muilla sosiaalityön kentillä ➤ Työn stressaava, turhauttava ja intensiivinen luonne
Ehkäisevät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hakeutuminen stressittömämpään työympäristöön ➤ Myötätuntotyytyväisyys ➤ Henkilökohtaisten itsehoitokäytäntöjen hyödyntäminen, kuten ohjauksen pyytäminen, vertaistuen hyödyntämien ja tiimin kanssa työskentely 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työkuorman kohtuullisuus ➤ Hyvä suhde työntekijän ja esimiehen välillä ➤ Sijaistraumatisoitumisen riskin kartoittaminen ➤ Johtamisen vaikuttavuus (ristiriitaisia tuloksia) ➤ Sosiaalinen ja psykologinen tuki ➤ Riittävä kouluttaminen ja työn hallinnan lisääminen

5 Johtopäätökset

Tutkielman tarkoituksena oli tarkastella lastensuojelun ammattilaisten sijaistraumatisoitumista. Aineiston avulla pyrin vastaamaan kahteen tutkimuskysymykseen: mitkä tekijät altistavat sijaistraumatisoitumiselle ja mitkä tekijät ehkäisevät sitä. Sijaistraumatisoitumiselle on löydetty aineistoni kymmenessä kansainvälisessä tutkimuksessa useita altistavia ja ehkäiseviä tekijöitä. Artikkelit kuvasivat näitä tekijöitä yksilön ja organisaation tasolla. Altistavat tekijät voivat liittyä yksilön persoonaan ja henkilökohtaisiin kokemuksiin sekä yksityiselämän konflikteihin. Organisaatiotasolla altistavat tekijät puolestaan liittyvät työn kuormitukseen ja luonteeseen sekä organisaation rakenteisiin ja johtamiseen. Ehkäisevistä tekijöistä tunnistettiin yksilötasolla itsehoitokäytäntöjen hyödyntäminen ja myötätuntotyytyväisyys. Organisaatiossa puolestaan

sijaistraumatisoitumista voidaan pyrkiä ehkäisemään muun muassa kohtuullistamalla työkuormaa ja tarjoamalla sosiaalista ja psykologista tukea.

Luotettavuus ja yleistettävyys

Tulosten kohdalla on huomattava, että ne perustuvat omaan tulkintaani aineistoon valitsemistani tutkimuksista. Olen lukenut artikkelit tarkasti, kääntänyt relevantit tulokset englannista suomeksi ja teemoitellut tulokset tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi täytyy muistaa, että kansainvälisten tutkielman tuloksia ei voi täysin varauksetta yleistää koskemaan Suomen lastensuojelua.

Kirjallisuuskatsauksen menetelmin toteutetun tutkimuksen luotettavuus perustuu otoksen edustavuuteen ja aineiston etsimisen sekä valinnan läpinäkyvyyteen. Aineiston valinnan kuvauksessa esittelemieni sisäänotto- ja poissulkukriteerien puitteissa löysin kymmenen valitsemaani artikkelia. Otoksen ulkopuolelle jäi kuitenkin relevantteja artikkeleita esimerkiksi maksumuurin vuoksi, joten tutkielmasta jäi pois vielä paljon mielenkiintoista tietoa sijaistraumatisoitumisen teemaan liittyen. Lisäksi aiheesta on kirjoitettu eri näkökulmista, mutta tavoitteena oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen, jolloin pois rajautuivat muun muassa tutkimukset koskien sosiaalityöntekijöiden sijaistraumatisoitumista muilla sosiaalityön kentillä.

Olen käyttänyt läpi tutkielman termiä lastensuojelun ammattilainen lastensuojelun sosiaalityöntekijän sijaan. Syynä tähän on se, että osassa tutkimusartikkeleita ei eritellä, mitä ammattikuntaa tutkimuksen lastensuojelun työntekijät edustavat. Otoksiin voi siis sisältyä esimerkiksi sosiaaliohjaajia tai vastaavia ammattilaisia. Lisäksi on huomioitava kansainvälisiä tutkimuksia tarkastellessa, että lastensuojelun prosessi ja eri ammattikuntien tehtävät voivat olla järjestetty eri tavalla kuin Suomessa. Tämän tutkielman puitteissa ei kuitenkaan ole mahdollista perehtyä kovin syvällisesti maiden välisiin eroihin. En kuitenkaan halunnut rajata pois tutkimuksia, joissa ei ole tarkasti eritelty, kuinka suuri osa vastaajista on sosiaalityöntekijöitä. Päädyin päätökseen siksi, että lastensuojelun ammattilaiset kuulevat ja näkevät samoja traumaattisia tilanteita koulutustastaan katsomatta. Esimerkiksi Suomessa sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat voivat työskennellä rinnakkain toistensa ammattitaitoa täydentäen tai jopa työparina. Tällöin samat sijaistraumatisoitumiselle altistavat tekijät pätevät molempien ammattilaisten kohdalla.

Pohdinta

Vaikuttaisi siltä, että työntekijän tulee itse olla aktiivinen oman hyvinvointinsa edistäjä, vaikka aiemmat tutkimustulokset painottavat organisaatiotason tekijöiden tärkeyttä. Lastensuojelun asiakasmäärät, traumakokemukset ja huonontuneet työolot ovat organisaatiotason lisäksi yhteiskuntatason ongelmia, joihin puuttuminen ei ole yksinkertaista tai nopealla aikataululla tapahtuvaa. Muutoksia odottaessa organisaatioissa voidaan tarjota muun muassa työnohjausta, sosiaalista tukea ja lisäkoulutusta. Ovatko nämä kuitenkin riittäviä keinoja, jos työn kuormitus pysyy samana päivästä ja vuodesta toiseen? Trendi näyttäisi olevan se, että lastensuojelun palveluita tarvitaan entistä enemmän, mutta lastensuojelu ei työkenttänä houkuttele uusia työntekijöitä. Lastensuojelun kriisi ei viime aikaisen mediahuomion myötä ole enää vaiettu ongelma, vaan yleisesti tiedossa. Yksi lastensuojelun kriisin isoista haasteista Suomessa onkin juuri työntekijöiden vaihtuvuus, eikä kierrettä saada katkaistua ilman työolojen parantamista. Liian stressaava työympäristö ja työhyvinvointia heikentävät ilmiöt, kuten sijaistraumatisoituminen, myötätuntouupumus ja työuupumus, luovat noidankehän, jonka lopputulemana on usein työntekijöiden vaihtuvuus.

Aiemmat tutkimustulokset siitä, että työntekijä voi olla samaan aikaan tyytyväinen työhönsä ja osoittaa uupumusoireita, on huolestuttava. Onko kyse siitä, että työntekijä ei tunnista itsessään uupumuksen oireita vai mahdollisesti siitä, että hektisessä työssä ei ehdi pysähtyä miettimään uupumuksen mahdollisuutta? Aineistoni tutkimuksessa (6.) kävi ilmi, että organisaatiossa kolmasosa työntekijöistä koki sijaistraumatisoitumisen oireita, kun taas kaksi kolmasosaa raportoi huomanneensa oireita kollegassaan. Oli kyse sitten työuupumuksesta tai sijaistraumatisoitumisesta, työntekijän kyvyttömyys havaita merkkejä ajoissa voi johtaa työkyvyttömyyteen näiden ilmiöiden seurauksena. Työntekijöiden kouluttaminen ja esimerkiksi itsehoitostrategioiden opettelu olisi siis organisaatioilta kannattava sijoitus.

Työskentely lastensuojelussa on haastavaa, sillä tilanteet ovat monimutkaisia ja traumatisoituneiden asiakkaiden kohtaamiselta ei voi välttyä. Vaikeiden traumojen kanssa työskennellessä ei voi kuitenkaan täysin etäännyttää itseään suojellakseen omaa psyykkistä toimintakykyään. Lastensuojelussa tehdään vaikeita päätöksiä, joten huolellisuus on yksi työn kriteereistä, mutta liiallinen murehtiminen esimerkiksi työajan ulkopuolella väsyttää työntekijän. Lisäksi sitoutuminen asiakassuhteeseen liian tunteellisesti on kuluttavaa, etenkin kun työkuorma on iso ja vaikeita tapauksia tulee eteen jatkuvasti. Fyysinen ja

psykkinen väsymys ovat seurausta paitsi työntekijän omistautumisesta asiakastapauksille, myös organisaation asettamista asiakasmääristä ja resursseista. Siksi olisi tärkeää keskittyä eliminoimaan mahdollisimman paljon altistavia tekijöitä, ja parantamaan keinoja, joilla sijaistraumatisoitumista ja muita hyvinvointia heikentäviä ilmiöitä voidaan ehkäistä. Esimerkiksi asiakasmäärän rajoittaminen yksittäisen työntekijän kuormituksen keventämiseksi tulisi tehdä pikimmiten.

Psyykinen jaksaminen vaikuttaisi siis olevan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä avain hyvinvointiin. Sen vuoksi on tärkeää paitsi pyrkiä löytämään ratkaisuja lastensuojelun kriisin purkamiseksi, myös tutkia lisää työhyvinvointia heikentäviä ilmiöitä. Tärkeää olisi etenkin tunnistaa tekijät, jotka aiheuttavat työntekijöissä pahoinvointia, ja tekijät, joilla niitä pahoinvointia voidaan ehkäistä. Kansainvälisessä tutkimuksessa on löydetty tekijöitä, jotka altistavat sijaistraumatisoitumiselle ja tekijöitä, joilla sijaistraumatisoitumista voidaan ehkäistä. Olisikin aika tuoda tutkimus Suomen kontekstiin, jotta löydettäisiin parhaat keinot auttaa suomalaisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista. Esimerkiksi sijaistraumatisoitumisen, myötätuntuupumuksen ja työuupumuksen välinen yhteys on tutkitusti olemassa, mutta sen syy-seuraussuhde on vielä epäselvä. Jos näiden ilmiöiden välistä dynamiikkaa saataisiin kirkastettua, ehkä myös toimivien hyvinvointia lisäävien käytäntöjen suunnittelemisen ja toteuttamisen olisi hedelmällisempää.

Lähdeluettelo

Tähdellä (*) merkitty tutkielman aineistossa mukana olevat artikkelit.

Adoptiolaki 22/2012. Viitattu: 13.1.2020. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120022>.

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Ahola, Kirsi & Hakanen, Jari (2010) Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 126(18), 2139-46.

Aveyard, Helen (2014) Doing a Literature Review in Health and Social Care: a practical guide, 3rd edition. Maidenhead: Open University Press.

Baird, Katie & Kracen, Amanda C. (2006) Vicarious traumatization and secondary traumatic stress: A research synthesis. Counselling Psychology Quarterly 19(2), 181-188.

Baldschun, Andreas (2018) The occupational well-being of child protection social workers. Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Publications of the University of Eastern Finland: Dissertations in Social Sciences and Business Studies no 176.

Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Rantonen, Otso & Salo, Paula (2017) Job-Strain and Well-Being among Finnish Social Workers: Exploring the Differences in Occupational Well-Being between Child Protection Social Workers and Social Workers without Duties on Child Protection. European Journal of Social Work 22 (1).

*Baugerud, Gunn A. & Vangbæk, Sille & Melinder, Annika (2018) Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. British Journal of Social Work 48(1), 215-235.

Baumeister, Roy F. & Leary, Mark R. (1997) Writing Narrative Literature Reviews. Review of General Psychology 3(1), 311-320.

Bober, Ted & Regehr, Cheryl (2005) Strategies for Reducing Secondary or Vicarious Trauma: Do They Work? Oxford University Press: Brief Treatment and Crisis Intervention, 1-9.

Boscarino, Joseph A. & Adams, Richard E. & Figley, Charles R. (2010) Secondary trauma issues for psychiatrists. Psychiatric Times 27(11), 24-6

- Carey, Malcolm (2012) *Qualitative Research Skills for Social Work: Theory and Practice*. Farnham: Ashgate Publishing Ltd.
- *Dagan, Shlomit W. & Ben-Porat, Anat & Itzhaky, Haya (2016) *Child Protection Workers Dealing with Child Abuse: The Contribution of Personal, Social and Organizational Resources to Secondary Traumatization*. *Child Abuse & Neglect* 51(2015;2016), 203-211.
- *Denne, Emily & Stevenson, Margaret & Petty, Taylor (2019) *Understanding how Social Worker Compassion Fatigue and Years of Experience Shape Custodial Decisions*. *Child Abuse & Neglect* 95(2019), 104036.
- *Dombo, Anne E. & Whiting Blome, Wendy (2016) *Vicarious Trauma in Child Welfare Workers: A Study of Organizational Responses*. *Journal of Public Child Welfare* 10(5), 505-523.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Figley, Charles R. (1995) *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Bristol, PA: Brunner/Mazel.
- Figley, Charles R. (2002) *Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care*. *Psychotherapy in Practice* 58(11), 1433–1441.
- Forsman, Sinikka (2010) *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa - Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tutkimushankkeen loppuraportti. Sosiaalityön tutkimuksen laitos ja tekijä, Tampereen yliopisto. Tampere University Press.
- *Jankoski, Jo A. (2010) *Is Vicarious Trauma the Culprit? A Study of Child Welfare Professionals*. *Child Welfare* 89(6), 105-131.
- Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina (2019) *Selvityshenkilöiden ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi*. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Korkeila, Jyrki A. & Töyry, Saara & Kumpulainen, Kirsti & Toivola, Juha-Matti & Räsänen, Kimmo & Kalimo, Raija (2003) *Scandinavian Journal of Public Health* 31(2), 85-91.
- Krippendorff, Klaus (2004) *Content Analysis. An introduction to Its Methodology*. Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain muuttamisesta 190/2019. Viitattu 13.1.2020. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190190>.
- Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu: 13.1.2020. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.
- Martin-Cuellar, Ashley & Atencio, David J. & Kelly, Ryan J. & Lardier, David T. Jr. (2018) Mindfulness as a Moderator of Clinician History of Trauma on Compassion Satisfaction. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families* 26(3), 358-368.
- *Middleton, Jennifer S. & Potter, Cathryn C. (2015) Relationship between Vicarious Traumatization and Turnover among Child Welfare Professionals. *Journal of Public Child Welfare* 9(2), 195-216.
- Nissinen, Leena (2012). *Rajansa kaikella : miten estää myötätuntouppuminen?* Helsinki: Edita.
- Perhehoitolaki 263/2015. Viitattu: 13.1.2020. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150263>.
- Rothschild, Babette & Rand, Marjorie (2010) *Suomennos: Holländer, Paula & Kivinen, Kirsti. Apua auttajalle : myötätuntouppumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia.* Helsinki: Traumaterapiakeskus.
- *Salloum, Alison & Choi, Min J. & Stover, Carla S. (2018) Development of a Trauma-Informed Self-Care Measure with Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review* 93(2018), 108-116.
- *Salloum, Alison & Kondrat, David C. & Johnco, Carly & Olson, Kayla R. (2015) The Role of Self-Care on Compassion Satisfaction, Burnout and Secondary Trauma among Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review* 49(2015), 54-61.
- Salminen, Ari (2011) *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin.* Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu: 19.11.2019. Saatavilla: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys.* Helsinki: Työterveyslaitos.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu: 13.1.2020. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>.

*Sprang, Ginny & Craig, Carlton. & Clark, James (2011) Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. *Child Welfare* 90(6), 149-168.

*Tavormina, Michele & Clossey, Laurene (2017) Exploring Crisis and its Effects on Workers in Child Protective Services Work: Exploring Effects of Crisis on CPS Workers. *Child & Family Social Work* 22(1), 126-136.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019) Lastensuojelu 2018. Viitattu: 13.1.2020. Saatavilla:

<https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>.

Toivola, Kristiina (2004) Myötätuntouupumus –auttajantyyön työperäinen riski.

Työterveyslääkäri 22 (3), 330-332.

Torraco, Richard (2005) Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples.

Human Resource Development Review 4(3), 356–367.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yle Uutiset (2019) Yle seurasi päivän lastensuojelun arkea – yllättävä tieto puhelimesta sai jähmettymään: “Onhan tämä työ henkisesti raskasta”. Viitattu 13.1.2020.

Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-11010501>.