

Gitte Lahto

**LASTENSUOJELUN
SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINTI**

Työssä jaksamisen ja jatkamisen edellytyksiä

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Maaliskuu 2022

TIIVISTELMÄ

Gitte Lahto: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – Työssä jaksamisen ja jatkamisen edellytyksiä
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalityön tutkinto-ohjelma
Maaliskuu 2022

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia myönteisten ulottuvuuksien kautta. Tämä näkökulma on ollut aiemmassa kirjallisuudessa vähäisempää. Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus ja siihen vaikuttavat tekijät yleensä jaotellaan työn sisäisiin subjektiivisiin kokemuksiin ja työn ulkoisiin objektiivisiin tekijöihin. Nykyisin kuntien ja lastensuojelun ongelmana on sosiaalityöntekijöiden runsas vaihtuvuus. Haasteena on saada sosiaalityöntekijät jaksamaan ja jatkamaan työssään lastensuojelussa. Monet lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneita ja taustalla vaikuttavia syitä ovat muun muassa suuret asiakasmäärät, kroonistunut kiire, alhainen työn arvostus, tulostavoitteet ja laaja vastuu. Näistä edellä mainituista asioista johtuen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin tähtääviä toimia ei voida pitää yhdentekevinä.

Tutkielmassa on tarkoituksena selvittää erityisesti niitä edellytyksiä, jotka vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Lisäksi tavoitteena on tuoda esiin erityisesti sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Tutkielma on rajattu koskemaan julkisella sektorilla työskenteleviä lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Tutkimuskysymys on, mitkä tekijät tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?

Tutkielma on laadullinen kirjallisuuskatsaus, jonka tavoitteena on luoda aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta yleiskatsaus valittuun aiheeseen ja tiivistää laajasta tietomäärästä esiin oleellisin. Tutkielman teoriaosuudessa määritellään olennaisimmat käsitteet, jotka ovat työhyvinvointi, työn imu, työstressi ja työuupumus. Lisäksi taustoituksessa esitellään lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuvaa ja työhyvinvoinnin haasteita liittyen lakeihin, työn laaja-alaisuuteen, vaatimuksiin ja eettiseen vastuuseen. Tutkimusaineisto koostuu 11 tiedeellisestä kansainvälisestä tutkimuksesta. Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysejä ja tarkemmin teemoittelua.

Tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työssään olevan monia työhyvinvoinnin kannalta myönteisiä voimavaroitekijöitä, joiden he kertoivat tukevan työssä jaksamista ja jatkamista. Tutkielman tulokset jakaantuvat kuuteen teemaan, joita ovat työn merkityksellisyys ja oikea ala, ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen, sosiaaliset suhteet, organisaatiokulttuuri ja resurssit, asiakastyö ja työn vaikutusmahdollisuudet sekä lastensuojelutyön ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen. Tuloksissa esimerkiksi yli 80 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki työnsä lastensuojelussa merkitykselliseksi ja tunki olevansa oikealla ja itselleen sopivalla alalla, mikä edisti työssä jaksamista ja jatkamista. Sosiaalityöntekijät myös kokivat erilaiset lisä- ja erikoistumiskoulutukset tarpeellisina oman työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Tutkielman perusteella voidaan todeta, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvointia tukevat parhaiten sekä työntekijän omat intressit ja lähtökohdat että organisaation toiminta. Lisäksi voidaan todeta, että työn imussa oleva sosiaalityöntekijä kokee lastensuojelutyössä muita enemmän kiinnipitäviä elementtejä. Aiheena lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on ajankohtainen ja siihen liittyvää tutkimustietoa tarvitaan lisää, joten sitä on perusteltua tutkia jatkossakin.

Avainsanat: lastensuojelu, sosiaalityöntekijä(t), työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työssä jatkaminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ TYÖN IMUSTA TYÖUUPUMUKSEEN	6
2.1 Työhyvinvointi ja työn imu.....	6
2.2 Työstressi ja työuupumus.....	8
3 SOSIAALITYÖNTEKIJÄNÄ LASTENSUOJELUSSA JA TYÖHYVINVOINNIN HAASTEET	11
3.1 Laki ohjaa lastensuojelun sosiaalityötä.....	11
3.2 Laaja-alainen työnkuva, vaatimukset ja eettinen vastuu haastavat työhyvinvointia ..	13
4 TUTKIMUSASETELMA	16
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys	16
4.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja eettiset tekijät	16
4.3 Aineiston analyysiprosessi.....	18
5 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT TEKIJÄT	20
5.1 Työn merkityksellisyys ja oikea ala	20
5.2 Ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen	21
5.3 Sosiaaliset suhteet	23
5.4 Organisaatiokulttuuri ja resurssit	25
5.5 Asiakastyö ja työn vaikutusmahdollisuudet	27
5.6 Lastensuojelutyön ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen.....	28
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
LÄHTEET.....	36
LIITE 1. Aineisto	41

1 JOHDANTO

Vaihtuvuus vaarantaa koko systeemin sanoo lastensuojeluun erikoistunut työelämäprofessori Ylönen. Hänen mukaansa lastensuojelulla on Suomessa isona haasteena saada sosiaalityöntekijät jaksamaan työssään ja pysymään alalla. Ongelma ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, vaan työelämäprofessorin arvion mukaan sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on oire useista asioista. Palkan ja johtamisen lisäksi hän peräänkuuluttaa muun muassa resursseja ja henkilökunnan osaamista. Ylösen selvitystyön alla on miten mentorointi voisi auttaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä työssä jaksamisessa ja jäämään työhönsä. Ajatuksena mentoroinnissa olisi, että kokeneempi sosiaalityöntekijä opastaisi ja tukisi uutta sosiaalityöntekijää. Osittaiseksi ongelmaksi tässä on jo kuitenkin osoittautunut pula kokeneista työntekijöistä, koska kokeneimmallakin on ehkä vasta vuoden kokemus. (Leppänen 2020.) Ylösen mainitsemaan vaihtuvuus ongelmaan on kuitenkin Keravalla onnistuttu löytämään ratkaisu nostamalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden palkat yli 4 000 euroon tammikuussa 2020, jonka jälkeen kaikki virat ovat olleet täytettynä (Koski 2022).

Tässä kandidaatintutkielmassa tutkin työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä ja etsin vastauksia seuraavaan tutkimuskysymykseen: *Mitkä tekijät tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?* Tutkielmassani tarkastelen kirjallisuuskatsauksen keinoin julkisen sektorin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työssä jaksamisen ja jatkamisen edellytyksiä selvittäen. Käsitteet työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kulkevat tutkielmassani rinnakkain, koska usein niistä puhutaan toistensa synonyymeina eroa tekemättä (Hakanen 2011, 23). Kiinnostukseni tutkimusaiheeseen kumpuaa sekä lastensuojelun nykytilasta että henkilökohtaisista havainnoistani kunnallisessa lastensuojelussa työskennellessä, jossa olen päässyt näkemään läheltä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hektiseltä vaikuttavaa työtä sekä huomaamaan miten sosiaalityöntekijät vaihtuvat tiuhaan ja uupuvat.

Nykyisin yhä useampi lastensuojelun sosiaalityöntekijä joutuu työssään kamppailemaan mahdollisen ja mahdottoman ristitulella ja lastensuojelun tilastot, työntekijöiden paineet ja lisääntyvät asiakasmäärät ovat huolestuttavaa luettavaa (Paasivirta 2012, 238). Lastensuojelun Keskusliiton teettämän selvityksen perusteella kuormittuneisuuden taustalla on ylisuurten asiakasmäärien lisäksi kroonistunut kiire. Selvitykseen vastanneista sosiaalityöntekijöistä 79 prosenttia kertoi haluavansa enemmän aikaa lasten kanssa kasvokkain

tapahtuvaan tapaamiseen. (Wilén 2018, 3–5, 12.) Yhdellä sosiaalityöntekijällä Suomessa saattaa olla jopa sata lasta asiakkaanaan (Roslund & Jansson 2019), kun ammattiliitto Talentian suosituksen mukaan on tähdättävä enintään 25 lapseen sosiaalityöntekijää kohden (Talentia 2021). Nykyisen eduskunnan hallitusohjelmaan tavoitteeksi on kirjattu, että vuoden 2022 aikana yhden lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiakasmäärä olisi enintään 35 lasta ja vuoden 2023 aikana 30 asiakaslasta työntekijää kohden (Lastensuojelun käsikirja THL). Tämä tavoite on toki vielä uusi eikä vielä tiedetä miten siinä tullaan onnistumaan.

Lastensuojelutyön vaativuuden, laajan vastuun, alhaisen työn arvostuksen ja esimiehen tuen puutteen on todettu osaltaan vaarantavan sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden uupuminen ja vaihtuminen on valtakunnallinen huolenaihe, jonka seurausten välittöminä kärsijöinä työntekijöiden lisäksi ovat asiakaslapsen ja -perheet. (Roslund & Jansson 2019.) Työntekijät itse kokevat työssä jaksamista tukevin tekijöinä, jopa määrällisiä resursseja enemmän, selkeän työnjaon, työskentelyn työparin kanssa, systemisen toimintamallin, osaavan johtamisen ja työnohjauksen (Wilén 2018, 21–22). Talentian erityisasiantuntija Pekkarisen mukaan työhyvinvointiin kannattaa satsata taloudellisistakin syistä sillä hyvinvoivat työntekijät viihtyvät ja jaksavat työssään pidempään, kun taas tyytymättömät työntekijät vaihtavat työpaikkaa useammin (Merilä 2021, 23). Tutkimukset osoittavat, että yksittäisen sosiaalityöntekijän vaihtumisen kustannukset saattavat nousta jopa 75 000 euroon (Laitinen 2021, 21). Vaihtuvuudesta syntyvien kulujen lisäksi työhyvinvoinnin ilmiöihin perehtynyt Westbrook kumppaneineen (2006, 39) perustelee lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden pysyvyyden merkitystä muun muassa asiakastyön laadun heikkenemisellä töiden kasaantuessa jäljelle jääneiden työntekijöiden harteille, joka taas haastaa työhön jääneiden sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen.

Tutkielmani koostuu kuudesta pääluvusta. Luvussa kaksi määrittelen tutkielmani olennaimmat käsitteet, jotka ovat työhyvinvointi ja työn imu sekä työstressi ja työuupumus. Samalla esittelen työhyvinvoinnin käsitteisiin liittyvää aiempaa tutkimusta. Luvussa kolme tarkastelen lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuvaa ja työhyvinvoinnin haasteita liittyen lakeihin, työn laaja-alaisuuteen, vaatimuksiin ja eettiseen vastuuseen. Luvussa neljä kerron tutkimuksen toteuttamisesta eli tutkimuksen tehtävän ja tutkimuskysymyksen sekä kuvaan tutkimusmenetelmän, jonka jälkeen avaan aineistonkeruutapaani ja eettisiä tekijöitä sekä analyysiprosessia. Tutkimukseni tulokset tuon esille luvussa viisi. Päätän tutkielmani lukuun kuusi, jossa pohdin tutkimustuloksista nousseita johtopäätöksiä.

2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ TYÖN IMUSTA TYÖUUPUMUKSEEN

2.1 Työhyvinvointi ja työn imu

Työhyvinvointi käsitteenä on moniulotteinen ilmiö, jolle on olemassa erilaisia määritelmiä (Mamia 2009, 21–22, 30). Työhyvinvointi voidaan nähdä yksittäisen työntekijän, työyhteisön tai koko organisaation työhyvinvointina ja sen ylläpitäminen sekä edistäminen on kaikkien näiden osapuolten vastuulla (esim. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021; Työterveyslaitos 2021a; Yliruka ym. 2009, 16). Keskeisiä työhyvinvoinnin eteen toimivia tahoja ovat myös työpaikan työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin kokonaisuus on monen tekijän summa, joka rakentuu itse työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden sekä hyvinvoinnin osa-alueista. Pääsääntöisesti työhyvinvointi syntyy työn arjessa eikä sitä tavoiteta vain työstä irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointiin tähtäävän toiminnan tulee olla pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa kohdistuen niin yksittäiseen työntekijään kuin työyhteisöön, työympäristöön, työprosesseihin ja johtajuuteen. Työhyvinvoinnin edistäminen vaikuttaa myönteisesti muun muassa työntekijän työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen ja sairaspoissaoloihin sekä organisaation taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja maineeseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021; Työterveyslaitos 2021a.)

Tärkeää työhyvinvoinnin käsitteestä on ymmärtää, että se ei ole ainoastaan pahoinvoinnin eli esimerkiksi työuupumuksen puuttumista (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103; Mänttärivan der Kuip 2015, 332). Työhyvinvointia ei myöskään voida ajatella irrallisena asiana muusta elämästä vaan työssä koettu työhyvinvointi on aina sidoksissa siihen yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja paikkaan missä kulloinkin eletään ja työtä tehdään. Myös yksityiselämän murheet voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. (Mamia 2009, 23–24; Mänttärivan der Kuip 2015, 331.) Lisäksi työntekijällä saattaa olla samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä työhyvinvoinnin kokemuksia olemalla samalla kuormittunut ja innostunut työstään (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 170; Mänttärivan der Kuip 2015, 332–333).

Työhyvinvointiin perehtyneet tutkijat yleensä jaottelevat hyvinvointiin vaikuttavat tekijät työn sisäisiin subjektiivisiin kokemuksiin ja työn ulkoisiin objektiivisiin tekijöihin (Mamia 2009, 22, 30; Meltti & Kara 2009, 25). Aikaisemman tutkimuksen mukaan työtyytyväisyys yhdistyy työn sisäisiin subjektiivisiin tekijöihin, kuten itse työhön ja työyhteisöön ja puolestaan tyytymättömyydellä on yhteys työn organisatoriseen ympäristöön tarkoittaen työn ulkoisia

tekijöitä, kuten työn heikkoa arvostusta ja etenemismahdollisuuksien puuttumista (Mamia 2009, 23–24; Meltti & Kara 2009, 25, 32). Kiteytettynä työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän ja työympäristön välisestä tasapainosuhteesta (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 169; Yliruka ym. 2009, 16). Näiden työhyvinvointia määrittävien näkökulmien perusteella työhyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta ja se on yksittäistä työntekijää, työyhteisöä sekä koko yhteiskuntaa koskettava asia. Tällöin on oletettavaa, että työssä koettu pahoinvointi voi johtaa sosiaalityön asiakkaille suunnattujen palvelujen heikkenemiseen. Tästä syystä työhyvinvointiin tähtääviä toimia ei voida pitää yhdentekevinä.

Suomessa sosiaalialan työoloihin ja työhyvinvointiin keskittyvät tutkimukset ovat yleistyneet 1990-luvulta alkaen (Meltti & Kara 2009, 22). Pitkään työhyvinvoinnin tutkimuksessa on keskitytty kielteisten kokemusten eli pahoinvoinnin oireiden, kuten työstressin ja työuupumuksen tutkimiseen, mutta 2000-luvun aikana positiivisen psykologian tutkimuksen kehittyminen on tuonut mukanaan myös työhyvinvoinnin myönteisten ulottuvuuksien, kuten työn imun tutkimisen (Hakanen 2004, 12; Mäkikangas & Hakanen 2017, 103). Lastensuojelun sosiaalityön saralla kansainvälisesti tätä myönteiseen työhyvinvointiin ja erityisesti sitä edistävien ja tukevien tekijöiden selvittämiseen keskittyvää tutkimustyötä on tehnyt muun muassa Collins (2008). Hänen mukaansa useimmissa tutkimuksissa on keskitytty liikaa työntekijöiden elämän negatiivisiin asioihin ja työssä tyytymättömyyttä aiheuttaviin tekijöihin. Hän toteaa, että työhyvinvointitutkimuksissa tulisi pikemminkin perehtyä työtyytyväisyyteen ja selvittää mitkä asiat tekevät työstä innostavaa, haastavaa ja antoisaa. (Mt., 1173, 1189.)

Vaikka pääpaino on ollut työhyvinvoinnin kielteisten ulottuvuuksien tutkimuksessa, on sen myönteisen puolen tutkiminen yhtä tärkeää, sillä vain siten on mahdollista saada kokonaiskuva työntekijän hyvinvoinnista työssä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103). Myönteisen työhyvinvoinnin tutkimisen voisi siis ajatella taistona tuulimyllyjä vastaan, mutta siitä huolimatta tähän on ottanut kantaa esimerkiksi Hakanen (2004; 2011), joka on perehtynyt erityisesti työn imun käsitteeseen. Hakasen (2004, 15) mukaan työhyvinvointia parhaimmillaan kuvaava työn imun -käsite ja työpahoinvointia kuvaava työuupumuksen käsite ovat työhyvinvoinnin ydintä vaikuttaen työntekijän työssä jaksamiseen ja työssä jatkamiseen. Kansainvälistä tutkimusta työn imu käsitteestä tehneet Schaufeli ja kumppanit (2002) määrittelevät työn imun ja työuupumuksen toistensa vastakkaisina ulottuvuuksina, joita tulee arvioida eri menetelmin. Heidän tutkimuksensa perusteella työn imu on myös melko pysyvä tunnetila (mt., 74). Sekä Schaufeli ja kumppanit (2002) että Hakanen (2004; 2011) kuvailevat

tutkimustuloksissaan työn imua työntekijän kokemustilana, joka muodostuu omistautumisesta, tarmokkuudesta ja työhön uppoutumisen nautinnosta (Hakanen 2004, 14; Hakanen 2011, 6, 38; Schaufeli ym. 2002, 74–75).

Työntekijän kokeman työn imun katsotaan muodostuvan erilaisista työn fyysisistä, sosiaalisista, psykologisista ja organisatorisista voimavaratekijöistä, jotka kasvattavat työntekijän työmotivaatiota ja sitä kautta myös työhön ja työpaikkaan sitoutumista (Hakanen 2004, 14; Hakanen 2011, 49–51; Mamia 2009, 28). Työn imussa on kyse positiivisesta motivaatiotilasta, jossa työntekijä käy mielellään töissä kokien työnsä merkityksellisenä, mielekkäänä ja nauttien siitä. Työhönsä tyytyväinen työntekijä selviytyy työtehtävistään kelpollisesti kuitenkin sen enempää ponnistelematta entistä parempia tuloja kohti. Työn imussa oleva työntekijä taas on innostunut ja haluaa tehdä työssä parhaansa. Tällainen työn imua kokeva työntekijä myös viihtyy, on onnellinen sekä hyvinvoiva työssään saaden samalla aikaiseksi parempia tuloja. Lisäksi hän on omatoiminen ja tukee organisaationsa muita jäseniä, jotta nämäkin saavuttaisivat tavoitteensa. (Hakanen 2011, 5, 7, 22–23, 38.)

2.2 Työstressi ja työuupumus

Työstressin käsitteellä on sekä positiivinen että negatiivinen ulottuvuus. Tiettyyn rajaan saakka työssä koettu stressi on positiivista ja normaalia, jolloin työ tuntuu työntekijästä mielekkäältä parantaen samalla suorituskykyä. (Manka 2010, 53, 173.) Nissisen (2007) mukaan tällainen kohtuullinen työstressi toimii työssä tarvittavana voimavarana, joka ylläpitää työntekijän työmotivaatiota. Samalla työntekijä kokee työssä olevat ongelmat positiivisina haasteina välttyen kyllästymiseltä. Yleensä tällainen myönteinen työpaine on lyhytkestoista poistuen levon ja lomien avulla. (Mt., 26.) Huomionarvoista kuitenkin on, että stressinsietoraja vaihtelee yksilöiden välillä ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuuden piirteet tai elämäntilanne, saattavat vaikuttaa kielteisen työstressin syntymiseen (Hakanen 2004, 24; Manka 2010, 53; Työterveyslaitos 2021b). Lisäksi epätasapaino erilaisten työn kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien työn voimavarojen välillä altistavat työstressille. Negatiivisen työstressin vallitessa työntekijä kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään työn odotuksista ja vaatimuksista. Tyypillistä negatiiviselle ja työntekijää kuluttavalle stressille on sen kokonaisvaltainen tunne, joka ei välttämättä helpotu sairauslomaa pitämällä. (Nissinen 2007, 26–27; Työterveyslaitos 2021b.)

Pitkittyessään kielteinen työstressi voi johtaa työuupumukseen, jossa työntekijän voimavarat ehtyvät. Työuupumuksen oireyhtymää kuvaavat muun muassa krooninen väsymys, kyyntyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku. (Hakanen 2011, 21–22; Nissinen 2007, 27–29; Työterveyslaitos 2021b.) Työntekijän uupuminen työssä etenee yleensä prosessin omaisesti vähitellen voimistuen. Työuupumuksen alkuvaiheessa työntekijä tuntee olevansa kuin tyhjiin puserrettu ja kaiken olevan ylivoimaista. Vähitellen työntekijä kokee, että ei enää selviydy työtehtävistään ja tavoitteistaan odotetulla tavalla. Tilanne synnyttää työntekijässä riittämättömyden tunteen, jossa työ alkaa näyttäytyä ainoastaan kielteisenä. Uupuneen työntekijän mielestä työtehtävät ovat hänelle sopimattomia ja liian vaativia. Lisäksi hän kokee ammatillisuutensa riittämättömäksi ja työnsä merkityksettömäksi. (Nissinen 2007, 28–29.)

Työuupumus on hitaasti kehittyvä hyvinvoinnin krooninen häiriötila, jonka syntyyn voivat vaikuttaa monet erilaiset kuormittavat tekijät työssä ja työn ulkopuolella (Hakanen 2004, 24; Nissinen 2007; 30). Sen kielteisiä seurauksia ovat usein työntekijän heikentynyt työkyky, työturvallisuus, terveys ja elämänlaatu (Mamia 2009, 28; Salo ym. 2016, 23–24; Työterveyslaitos 2021b). Työuupumuksesta toipuminen kestää yleensä pitkän aikaa ja siihen vaikuttaa oleellisesti se, kuinka pitkäkestoinen häiriö on ollut (Nissinen 2007, 30). Mielenkiintoista työuupumuksessa on, että lääketieteellisessä tautiluokituksessa sitä ei tunneta diagnoosina eli se ei itsessään ole sairaus, mutta se voi johtaa sairastumiseen, jo olemassa olevan sairauden pahenemiseen tai työkyvyttömyyteen. Vaikka työuupumus puuttuu diagnoosien joukosta, se voidaan kirjata varsinaisen diagnoosin liitteeksi terveysongelmaan liittyvänä tekijänä. (Työterveyslaitos 2021b.) Tällöin käytännössä henkilöllä voi olla esimerkiksi masennusdiagnoosi, johon liittyy työuupumus (Manka 2010, 53). Näin ollen työntekijä ei voi saada sairauslomaa työuupumuksen vuoksi ja masennusdiagnoosi saattaa olla liian suuri kynnyks työntekijälle hakeutua avun piiriin.

Sosiaalityöntekijöiden työuupumusta käsitteleviä tutkimuksia tarkastellessa törmää helposti myötätuntouupumuksen ja sekundaaritraumatisoitumisen käsitteisiin ja usein ne kaikki kolme ovatkin ilmiöinä ikään kuin kietoutuneet toisiinsa ja niiden määrittelyissä on paljon samankaltaisuuksia (ks. Forsman 2010; Salo ym. 2016). Työhyvinvointitutkimuksen parissa uraa uurtaneet Baldschun ja kumppanit (2017, 2) sekä Westbrook ja kumppanit (2006, 40) toteavat tutkimuksissaan, että sosiaalityössä lastensuojelu koetaan eniten työstressiä ja työuupumusta aiheuttavana työnä. Samaan tutkimustulokseen yhtyy myös Collins (2008, 1175)

lisäten vielä huomion siitä, että samaan aikaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät kuitenkin ilmoittavat kokevansa yhtä paljon työtyytyväisyyttä kuin muissa sosiaalityön tehtävissä työskentelevät sosiaalityöntekijät. Saadut tutkimustulokset yhdessä muiden julkaisujen kanssa osoittavat, että työstressi ja työuupumus ovat vakavasti otettavia uhkia niin sosiaalityöntekijöitä itseään kuin asiakkaita ja palvelujen laatua ajatellen. Omat haasteensa näyttää myös tuovan työstressille ja työuupumukselle tyypillinen eteneminen ja pitkä toipuminen.

3 SOSIAALITYÖNTEKIJÄNÄ LASTENSUOJELUSSA JA TYÖHYVINVOINNIN HAASTEET

3.1 Laki ohjaa lastensuojelun sosiaalityötä

Lastensuojelun sosiaalityöntekijä on keskeisessä roolissa lastensuojelutyötä toteutettaessa (Lastensuojelun käsikirja THL). Lastensuojelun sosiaalityö on viranomaistoimintaa, jonka ydintehtävä on lapselle suotuisan hyvinvoinnin, kasvun ja kehityksen edistäminen ja turvaaminen. Työ on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään tietoa ja taitoa havaita ja kohdata tuen tarpeessa oleva lapsi. Tähän tehtävään antaa muodollisen pätevyyden sosiaalityöntekijän yliopistotasoinen koulutus. Lastensuojelutyö on erityisessä asemassa moniin muihin ammattialoihin nähden, sillä se vaatii rohkeutta ja osaamista puuttua yksilöiden oikeuksiin (Yliruka ym. 2020, 10). Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä erilaisia väliintulon mahdollisuuksia lain puitteissa on runsaasti ja tehtäväkenttä on laaja aina asiakkaiden pienistä pulmista elämän suuriin ongelmiin. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on huolehtia lastensuojeluprosessin kokonaisuudesta sen alkamisesta päättymiseen saakka. (Bardy 2009, 42.) Lastensuojelun erityinen piirre on, että lasta tulee lain mukaan tarvittaessa suojella, vaikka asianomaiset vastustaisivat sitä (Bardy 2009, 42; Forsman 2010, 13). Lastensuojelun sosiaalityöntekijälle tällaiset asiakkaiden tahdonvastaiset toimenpiteet saattavat olla ajoittain raskaita tai uhkaavia ja haastaa työssä jaksamista.

Lähtökohtaisesti lastensuojelu vaatii tekijältään tarkkaa lain noudattamista, koska vastuulla on asiakkaiden perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen (Suomen perustuslaki 731/1999). Suomen perustuslain ohella lapsen oikeuksista on säädetty Suomea sitovissa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja Yhdistyneiden kansakuntien lapsen oikeuksien yleissopimuksessa. Ne velvoittavat lapsen edun etusijalle asettamisen kaikessa viranomais-toiminnassa. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijän tehtäviä määrittää sosiaalihuoltolaki ja lastensuojelulaki. (Lastensuojelun käsikirja THL.) Päätöksiä tekevän lastensuojelun sosiaalityöntekijän erityisistä velvollisuuksista säädetään sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (817/2015) 9.§:ssä, jonka mukaan sosiaalityöntekijän tehtävänä on vastata sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta, yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista. Lisäksi sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on virkamiehenä oikeus ja velvollisuus käyttää työssään julkista valtaa ja näin ollen häneen sovelletaan virkarikossäännöksiä ja häneen voidaan kohdistaa myös vahingonkorvausoikeudellisia vaatimuksia (Puustinen-Korhonen & Uotinen 2021). Tämän asian tiedostaminen luo varmasti tietynlaista painetta lastensuojelussa työskentelevälle sosiaalityöntekijälle korostaen samalla työn vaativaa ja vastuullista luonnetta.

Lastensuojelulaki velvoittaa lastensuojelun sosiaalityöntekijää tukemaan lapsen vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä kasvatukseen ja huolenpitoon liittyen tarvittavien palvelujen ja tukitoimien kanssa (lastensuojelulaki 417/2007). Lastensuojelulain mukaan lapselle nimetään hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä, jonka keskeisenä tehtävänä on toteuttaa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua, johon kuuluu asiakassuunnitelman tekeminen, avohuollon tukitoimien järjestäminen, kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä siihen liittyvät sijais- ja jälkihuolto (Lastensuojelun käsikirja THL; lastensuojelulaki 88/2010). Tärkeimpänä periaatteena kaikessa lastensuojelutoiminnassa tulee aina olla lapsen etu (lastensuojelulaki 417/2007). Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tulee osata arvioida, mikä on juuri kyseisen lapsen kannalta paras ratkaisu (Räty 2015, 11) ja ottaa ratkaisua tehdessään huomioon, että lapsen läheiset ihmissuhteet säilyvät ja kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta tulee turvattua. Lapsen edun määrittelyä vaikeuttaa kuitenkin se, että eri ihmisillä voi olla erilaisia ajatuksia siitä mikä on lapselle hyväksi. (Lastensuojelun keskusliitto 2021.) Sosiaalityöntekijällä on lapsen edun toteutumisen lisäksi erityinen vastuu varmistaa, että lapsi saa tarvittavat tukitoimet ja palvelut (Räty 2019, 71; Wilén 2018, 21). Kunnat ja kuntayhtymät ovat veloitettuja huolehtimaan lastensuojelun järjestämisestä alueellaan tarvittavassa laajuudessa ja laadussa (lastensuojelulaki 417/2007). Käytännön tasolla tätä tehtävää hoitavat pitkälti kuntiin palkatut lastensuojelun sosiaalityöntekijät.

Tarkastelemalla nykyistä lastensuojelulakia ja vertaamalla sitä vuoden 2008 alusta voimaan tulleeseen lastensuojelulakiin voidaan havaita, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijän asema velvollisuuksineen ja tehtävineen on muuttunut entistä keskeisemmäksi ja vaativammaksi. Puustinen-Korhosen ja Uotisen (2021) tekemien laskelmien mukaan vuoden 2008 laissa sosiaalityöntekijä on mainittu 38 kertaa ja nykyisessä laissa 59 kertaa. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kohdalla pykälien määrä on kasvanut 2008 alusta voimaan tulleen lain myötä 26:sta 39:ään. Puustinen-Korhonen ja Uotinen (2021) peräänkuuluttavat lainsäädännön roolia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormittumisen ja

työkiireen luomisessa. He myös kyseenalaistavat sen, ovatko kaikki nykyiseen lastensuojelulakiin sosiaalityöntekijää koskeviksi kirjatut tehtävät sellaisia, että ne on välttämätöntä säätää juuri lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän vastuulle. Heidän ratkaisuehdotuksensa olisi käydä lastensuojelulaki läpi sosiaalityöntekijän tehtäviä koskien niin, että lakiin jäisi vain välttämättömät lastensuojelun päätöksentekoon liittyvät säädökset sosiaalityöntekijän osalta. Luopuminen suoraan sosiaalityöntekijälle lailla säädetyistä pikkutarkoista tehtävistä vähentäisi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn kuormittuneisuutta. Samalla se mahdollistaisi tiimityöskentelyn ja moniammatillisen työotteen voimistumista vähentäen yksin tehtävän työn määrää (Mt.), sillä yksin työskentelyn on todettu kuormittavan sosiaalityöntekijöitä lastensuojelussa (Puustinen-Korhonen & Uotinen 2021; Wilén 2018, 21). Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ on siis vahvasti lain ohjaamaa toimintaa. Lukuisat lait ja niiden sisältämät tehtävät ja vaatimukset tekevät lastensuojelun sosiaalityöstä erityisen muihin sosiaalialan ammatteihin verrattuna. Paineet lakien oikeanlaisesta noudattamisesta määräaikoihin mennessä ja jatkuva tietoisuus viranhaltijana olosta sekä vastuu asiakkaiden kohtalosta voivat heikentää työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista.

3.2 Laaja-alainen työnkuva, vaatimukset ja eettinen vastuu haastavat työhyvinvointia

Lapsen ja perheen hyväksi toimiessaan lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuvaan kuuluu usein paljon moniammatillista työtä ja yhteistyöosaamista eri verkostojen kanssa tarvitaan. Täysin ongelmattomaa yhteistyön tekeminen ei kuitenkaan aina ole, kuten Forsmanin (2010) tutkimuskin osoittaa, sillä osa verkostoissa työskentelevistä ammattilaisista siirtää omaa lapseen kohdistuvaa huoltansa lastensuojelun sosiaalityöntekijälle ja odottaa samalla saavansa tukea vaikean asian käsittelyyn ja omaan työskentelyynsä. Yhteistyössä on tutkimuksen mukaan todettu olevan kitkaa myös silloin, kun toisella osapuolella on odotuksia, joihin ei voida vastata (mt., 2010, 89–90). On siis selvää, että lastensuojelun sosiaalityössä yhteistyö eri toimijoiden kanssa on välttämätöntä. Valitettavia kuitenkin ovat yhteistyön mukanaan tuomat lieveilmiöt, jotka saattavat saada aikaan jännitteitä eri toimijoiden välille ja haastaa sosiaalityöntekijän työssä jaksamisen.

Erilaisissa toimijaverkostoissa työskentelyn lisäksi lastensuojelun sektori luo sosiaalityöntekijälle haastavat ja epävarmat puitteet sillä siinä työskennellään usein asiakkaiden tunnepi-toisten, ristiriitaisten (Forsman 2010, 9) ja monimutkaisten ongelmien parissa (Yliruka ym.

2020, 2). Lastensuojelutyölle tyypillistä on kroonistunut kiire ja nopeasti vaihtuvat tilanteet. Työn päivystysluonnetta kuvaa se, että asiakkaiden akuutit kriisitilanteet menevät kalenteriin aiemmin sovittujen asioiden edelle. (Forsman 2010, 153–154.) Lisäksi työntekijöiden runsas vaihtuvuus ja suuret asiakasmäärät ovat lastensuojelutyön arkipäivää (esim. Forsman 2010, 153–154; Wilén 2018, 10, 27; Yliruka ym. 2020, 2–3). Moninaisten muutosten ja haasteiden keskellä lastensuojelun sosiaalityöntekijän tuen tarve korostuu ja työntekijän asiantuntijuuden käyttäminen edellyttäisi työmäärään ja vaativuuteen suhteutettuja resursseja sekä tarpeita vastaavaa tukea ja ohjausta työnantajalta (Yliruka ym. 2020, 10). Lastensuojelutyötä tehdessään sosiaalityöntekijältä vaaditaan ammattiosaamisen lisäksi monia muita taitoja ja ominaisuuksia, kuten heittäytymis- ja muuntautumiskykyä äkkinäisissä tilanteissa, tunnetaitoja erilaisten perhetilanteiden ymmärtämiseksi sekä luovuutta vaikeiden pulmien ratkaisuun.

Samaan aikaan kun lastensuojelun asiakasmäärät ja työn muutkin vaatimukset ovat kasvaneet, ovat lisääntyneet odotukset kustannustehokkuuden, tulostavoitteiden ja työn vaikuttavuuden suhteen (Mänttari-van der Kuip 2015, 331–332; Paasivirta 2012, 237). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ovat selvimmin 2000-luvun aikana tulleet haastamaan aiemmin talouselämälle tyypilliset ideologiat, kuten managerialismi, New Public Management (NPM) ja uusliberalismi (Eräsaari 2011, 11; Juhila 2006, 71, 77). Näissä ideologioissa keskeistä on toiminnan ja vaikuttavuuden jatkuva kehittäminen. Sosiaalityöntekijöiden työltä vaaditaan tehokkuuden ohella vaikuttavuutta ja samalla heiltä odotetaan asiakaslähtöisiä toiminta- ja ajattelutapoja. Koska keskeistä on myös talouden ensisijaisuus ja ihanteena yritteliäisyys ja itsenäisyys, sosiaalityöntekijöiden tulee toimia tehokkaasti ja tuloksellisesti vähentäen asiakkaiden riippuvuutta hyvinvointivaltiosta. Pyrkimyksenä on pitää asiakassuhteet mahdollisimman lyhyinä, koska pitkään jatkuneet asiakassuhteet kuvaavat työssä epäonnistumista. (Juhila 2006, 69, 72–75, 78.) Työhyvinvoinnin kannalta tehokkuusajattelu ja vaatimukset kuormittavat jo ennestään paineiden ja kiireen kanssa kamppailevia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Työssä jaksamista saattaa myös heikentää tasapainoilu työn suorituskeskeisyyden ja sosiaalialan ammattieettisten arvojen välillä sosiaalityöntekijöiden kokiessa ristiriitaisuutta tehokkuusvaatimusten ja asiakkaiden hyvän kohtaamisen välillä.

Oleellista kaikessa lastensuojelun sosiaalityöntekijän tekemässä työssä on myös eettinen osaaminen. Lain lukuisten velvoitteiden, suuren asiakasmäärän, jatkuvan kiireen ja erilaisien tehokkuusvaatimusten yhdistäminen eettisesti oikeanlaisen työn tekemisen kanssa saattaa kuitenkin olla välillä haastavaa ja heikentää työssäjaksamista. Mänttari-van der Kuipin (2015, 331–332) sosiaalityöntekijöille teettämän kyselytutkimuksen tuloksista ilmenee, että moni kokee joutuvansa työskentelemään ammattieettisten arvojensa vastaisesti, jolla on selvästi työpahoinvointia lisäävä vaikutus. Talentian ammattieettisten ohjeiden mukaan sosiaalialan työtä ohjaavat ihmisarvoon, ihmisoikeuksiin ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen sidotut arvot (Hallikainen ym., 3–4). Arvot ovat läsnä ja niihin on sitouduttu myös lastensuojelutyössä. Työn reunaehtojen tulisi olla sellaiset, että työtä on mahdollista tehdä ammattieettisesti oikein.

4 TUTKIMUSASETELMA

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tässä tutkielmassa tarkastelen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkielman tehtävänä on kartoittaa erityisesti niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisin keinoin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voidaan edistää. Kiinnostukseni kohteina tutkielmassa ovat erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset työhyvinvointia tukevista tekijöistä.

Tiedostan työhyvinvointiin liittyvien kysymysten moninaisuuden, kuten sen, että työntekijällä voi olla samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä ajatuksia työhyvinvoinnistaan (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 170; Mänttari-van der Kuip 2015, 332–333), mutta rajaan tarkasteluni erityisesti työhyvinvoinnin myönteisiin ulottuvuuksiin. Tästä näkökulmasta aihetta on tarkasteltu aikaisemmassa kirjallisuudessa vähemmän. Lisäksi rajaan tarkasteluni julkisella sektorilla työskenteleviin lastensuojelun työntekijöihin ja heidän työhyvinvointiaan koskeviin voimavaroihinsa. Tarkka tutkimuskysymys kuuluu, *mitkä tekijät tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?*

4.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja eettiset tekijät

Tutkielmani on laadullinen kirjallisuuskatsaus, joka tunnetaan myös nimellä review-tutkimus. Kirjallisuuskatsauksessa tutkimuksen aineistona käytetään aiheesta aiemmin julkaistuja tutkimuksia. Tavoitteena on luoda yleiskatsaus valittuun aiheeseen ja tiivistää laajasta tietomäärästä esiin oleellisin. Kirjallisuuskatsausprosessin viisi eri vaihetta ovat tutkimuskysymyksen määrittely, aineiston keruu, analyysi, synteesi ja argumentaatio. Olennaista tässä prosessissa on, että review-tutkimus ei etene lineaarisesti, vaan se etenee spiraalimaisesti, jolloin edellisiin vaiheisiin palaaminen on mahdollista ja usein myös tarpeellista. Kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kartoittavaan, kuvailevaan ja selittävään tutkimukseen. (Kallio 2006, 18–19, 22–24.) Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on kartoittaa tutkimusaineiston pohjalta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä tuoden esiin erityisesti työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta.

Tutkielman teon alkuvaiheessa käytin runsaasti aikaa perehtyessäni aiheeseen sopivan ja tutkimuskysymykseeni vastaavan aineiston keruuseen. Tämän työvaiheen merkitystä korostaa myös Kallio (2006, 23), jonka mukaan aineiston hankinnalla luodaan perusta koko tutkimukselle ja se määrittää myös kirjallisuuskatsauksen onnistumisen. Aineistoni olen kerännyt lokakuun 2021 ja tammikuun 2022 välisenä aikana. Aineistonkeruussa käyttämiäni tietokantoja olivat: Andor, Finna, Arto, Social Services Abstracts (ProQuest) ja Google Scholar. Tietokannoista tein aineistohakuja erilaisilla hakusanoilla ja niiden yhdistelmillä. Suomen kielellä hain sanoilla: 'sosiaalityöntekijä', 'lastensuojelu', 'työhyvinvointi', 'työssä jaksaminen', 'työtyytyväisyys', 'työuupumus' ja 'vaihtuvuus'. Englanninkielisiä ja kansainvälisiä aineistohakuja tein sanoilla: 'social worker', 'child protection', 'well-being at work', 'coping at work', 'job satisfaction', 'burnout' ja 'turnover'. Lisäksi käytin helmenkalastustekniikkaa käyden läpi aiemmin löytämäni tutkimusartikkelien lähdeluetteloita ja niistä löysin lisää tutkielmani aineistoon sopivia tutkimuksia. Hakuvaiheessa sopivien suomenkielisten tutkimusten löytäminen oli varsin vaikeaa ja huomasin, että haun rajaus koskemaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä verotti osumien määrää huomasti verrattuna osumiin ilman lastensuojelu rajausta.

Aineiston valinnassa käytin erilaisia sisäänotto- ja poissulkukriteerejä. Valitsin aineistooni vain maksuttomasti ja kokonaisuudessaan vapaasti saatavilla olevia tutkimuksia. Kielivaatimuksenani oli suomen tai englannin kieli, joten suljin muilla kielillä julkaistut tutkimukset aineistoni ulkopuolelle. Halusin aineistoni sisältävän mahdollisimman tuoreita tutkimuksia ja tästä syystä rajasin valitsemani aineiston vuoden 2007 jälkeen julkaistuihin tutkimuksiin. Yhtenä sisäänottokriteerinäni oli, että tutkimuksen otsikko ja tiivistelmä sisältää tutkielmani olennaisimpia käsitteitä. Valitsin vain tutkimuksia, jotka vastaavat tutkimuskysymykseeni. Aineistooni valikoitui tutkimuksia, jotka oli toteutettu sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti ja poissulkukriteerinä oli kirjallisuuskatsauksen menetelmällä tehdyt tutkimukset. Lisäksi varmistin, että tutkielmani aineistoon päätyvät tutkimukset ovat kohdistuneet joko ainoastaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin tai niissä on ollut mukana myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä muissa sosiaalialan tehtävissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden ohella.

Lopulliseen aineistooni valikoitui 11 tieteellistä tutkimusta, joista kuusi on kansainvälisiä (Lizano ym. 2014; McFadden 2020; Saarinen ym. 2012; Tham & Meagher 2008; Tham 2007; Tham 2021) ja viisi on suomalaista (Baldschun ym. 2017; Forsman 2010; Matela 2009; Mänttari-van der Kuip 2015; Pösö & Forsman 2013). Kansainväliset tutkimukset on tuotettu Ruotsissa, Pohjoismaissa, Irlannissa ja Yhdysvalloissa. Tutkimuksista neljä on suomenkielisiä (Forsman 2010; Matela 2009; Mänttari-van der Kuip 2015; Saarinen ym. 2012) ja seitsemän on englanninkielisiä. Tutkimuksista seitsemän on tehty käyttäen kvantitatiivista menetelmää (Baldschun ym. 2017; Matela 2009; Mänttari-van der Kuip 2015; Saarinen ym. 2012; Tham & Meagher 2008; Tham 2007; Tham 2021) ja neljä on tehty kvalitatiivista menetelmää käyttäen (Forsman 2010; Lizano ym. 2014; McFadden 2020; Pösö & Forsman 2013).

Tutkimuseettiset kysymykset olen tutkielmassa huomionut olemalla tutkimusprosessin aikana hyvän tieteellisen toimintatavan mukaisesti huolellinen, tarkka ja rehellinen. Tämä tarkoittaa sitä, että olen tutkielmaa suunnitellessa, toteuttaessa ja raportoidessa noudattanut tieteellisen käytännön mukaisia vaatimuksia sekä eettisen kestävyuden periaatteita. Olen myös ollut avoin ja vastuullinen tutkimustuloksien julkaisussa. Viitatessani muiden tutkijoiden julkaisuihin olen käyttänyt kunnioittavaa ja asianmukaista viittaustekniikkaa. (ks. TENK 2012, 6–7.) Lisäksi olen arvioinut tutkielmani luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Näin ollen olen validiteetin näkökulmasta tutkinut sitä, mitä on ollut tarkoituskin tutkia ja reliabiliteetin näkökulmasta saamani tutkimustulokset ovat toistettavissa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 147–160.) Vaikka olen huomionut tutkielmassa nämä edellä mainitsemani tutkimuseettiset periaatteet, tiedostan tutkijana sen mahdollisuuden, että olen voinut tulkita joitain asioita virheellisesti kääntäessäni englanninkielistä aineistoa suomen kielelle. Tiedostan myös, että objektiivisesta toimintatavasta huolimatta aikaisemmat kokemukseni lastensuojelutyöstä ovat saattaneet vaikuttaa tutkielmassa tekemiini päätelmiin ja tulkintoihin.

4.3 Aineiston analyysiprosessi

Aineiston analyysimenetelmänä olen käyttänyt laadulliselle tutkimukselle tyypillistä sisällyksenalyysiä ja tarkemmin teemoittelua. Teemoittelussa nostetaan aineistosta esille asioita, joita yhdistelemällä ja erottelemalla muodostetaan teemoja, joilla pyritään vastaamaan tutkimuskysymykseen. Teemojen erotteluun aineiston teksteistä hyödynnetään koodaamista,

joka on yleisesti teemoittelun yhteydessä käytetty analyysityökalu. Teemoittelulla pyritään pelkistämään ja selkiyttämään aineistoa. Olennaista teemoittelussa on teorian ja aineiston välinen vuoropuhelu. (Eskola & Suoranta 1998, 174–175; Tuomi & Sarajarvi 2018, 103–105.)

Valittuani tutkielmani aineiston tulostin sen itselleni ja luin sen sisältämiä tutkimuksia läpi huolellisesti monia kertoja. Samalla käänsin englanninkieliset tutkimukset suomeksi käyttäen apunani MOT-verkkosanakirjaa ja Googlen kääntäjää. Kun aineiston tutkimukset olivat tulleet minulle tutuiksi ja olin ymmärtänyt niiden sisällön, kävin tutkimuksia läpi alleviivaten tekstimassasta tutkimuskysymykseeni liittyviä asioita. Luettuani alleviivauksia läpi useaan kertaan aloin vähitellen hahmottamaan niiden joukossa samoja usein toistuvia työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Löysin aineistosta kymmeniä erilaisia työhyvinvointia tukevia tekijöitä, joita olivat pelkistettyinä esimerkiksi 'työyhteisö', 'mentorointi', 'työnohjaus', 'lähiesimiehen ohjaus ja tuki', 'lisäkoulutus', 'rakkaus lapsiasiakkaita kohtaan', 'työkokemus', 'innovatiivinen työilmapiiri', 'joustava työaika' ja 'onnistumiset asiakastyössä'. Tämän jälkeen yhdistelin ja jaottelin työhyvinvointia tukevat tekijät koodaamalla ne eri värisillä kynillä ryhmiin alustaviksi teemoiksi, joita olivat esimerkiksi 'ammattillinen osaaminen' ja 'resurssit'. Helpottaakseni analyysin tekoa kirjasin muodostamani 14 alustavaa teemaa Word-tiedostoon. Hyödynsin analyysin teon apuvälineenä myös aineiston tutkimuksista ja niiden sisältämistä työhyvinvointia tukevista tekijöistä kokoamaani taulukkoa (ks. LIITE 1. Aineisto).

Seuraavaksi keskityin tiedostossa oleviin alustaviin teemoihin ja niiden sisältöihin tarkoituksena saada aikaan laajempia yhtenäisiä kokonaisuuksia eli pääteemoja. Yhdistelin alustavien teemojen samankaltaisia merkityssisältöjä keskenään. Koko analyysin teon ajan pyrin pitämään mielessä tutkimuskysymykseni. Analyysin edetessä ja syventyessä jouduin aina välillä palaamaan tarkastamaan joitakin asioita alkuperäisestä aineistosta. Monivaiheisen analyysin tuloksena minulle muodostui käsitys pääteemoista. Näistä kuudesta pääteemasta koostin tutkielmani tulosluvun. Nimesin teemat seuraavanlaisesti: 'työn merkityksellisyys ja oikea ala', 'ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen', 'sosiaaliset suhteet', 'organisaatiokulttuuri ja resurssit', 'asiakastyö ja työn vaikutusmahdollisuudet' sekä 'lastensuojelutyön ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen'.

5 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT TEKIJÄT

5.1 Työn merkityksellisyys ja oikea ala

Aineiston perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävänä tekijänä voidaan pitää työntekijän tunnetta työnsä merkityksellisyydestä ja oikealla alalla olost. Matelan (2009) tutkimus osoittaa, kuinka tunne työn merkityksellisyydestä ja oikealla alalla olemisesta vaikuttavat työhyvinvointiin myönteisesti. Valtaosa (yli 80 %) tutkimukseen osallistuneista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä usein merkitykselliseksi. Samansuuruinen enemmistö ilmoitti olevansa myös oikealla ja itselleen sopivalla alalla toimiessaan lastensuojelun sosiaalityössä. Lisäksi sosiaalityöntekijöiden kokemus työtehtävien mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä tuli ilmi vastauksissa. Tutkimus myös osoittaa, että enemmistö lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä näki henkilökohtaiset valmiutensa ja taipumuksensa soveltuvan hyvin lastensuojelutyöhön. (Mt., 74, 78, 82.) Pösön ja Forsmanin (2013, 656) tutkimuksessa tällaisiksi henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi määriteltiin mieltymys hektiseen työhön ja päätöksentekoon. Työntekijän kokemus lastensuojelutyöstä positiivisesti haastavana ilmentää oikealla alalla olemista sekä tukee työssä jaksamista ja jatkamista (Tham 2007, 1236; 2021, 9). Tulkitsen, että lastensuojelutyöhön liittyvä positiivisen paineen sietokyvyn tarve tulevaisuudessa vain kasvaa, mikäli työn sisältämä kiire ja siihen yhdistyvät tulostavoitteet säilyvät ennallaan.

Tutkimusaineistossa myös työhön sitoutuminen linkittyy osaksi työn merkityksellisyyttä, joka vahvistaa työhyvinvointia. Esimerkiksi McFaddenin (2020) tutkimuksessa lastensuojelutyöhön jääneet sosiaalityöntekijät ilmoittivat työhön sitoutumisensa yhdeksi olennaisimmaksi syyksi rakkauden tekemäänsä työtä kohtaan. Lisäksi he kokivat juuri lastensuojelutyön merkityksellisimpänä työalana koko sosiaalityön kentällä (mt., 169). Lähes kaksi kolmasosaa (65 %) lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä vastasi olevansa halukas valitsemaan uudelleen saman ammattialan, jos pitäisi valita (Matela 2009, 79–80). Tuloksen perusteella suurin osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kokee työnsä mielekkäänä ja he ovat jälkikäteenkin tarkasteltuna tyytyväisiä alavalintaansa. Tunne oikealla alalla olost näkyy myös siinä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden keskuudessa työpaikanvaihtohalukkuutta ilmeni ammatin vaihtamisen halua enemmän (Matela 2009, 85, 94).

Aineistossani sosiaalityöntekijät ilmoittivat olevansa sitoutuneita työhönsä sekä lastensuojelutyön luonteen motivoivan heitä jaksamaan ja jatkamaan, vaikkakin he myös raportoivat työn haastavuudesta. Mielenkiintoinen yksityiskohta oli, että työntekijän henkilökohtainen motivaatio lastensuojelutyötä kohtaan saattoi muuttua uran eri vaiheissa ja työ tuntua samanaikaisesti sekä stressaavalta että palkitsevalta. Olennaista työntekijän työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta oli kyky tasapainoilla näiden kielteisten ja myönteisten vaikutusten välillä. (Pösö & Forsman 2013, 652.) Onkin mahdollista todeta, että ammattina lastensuojelun sosiaalityö koetaan hektisyydestäänkin huolimatta alan ammattilaisten keskuudessa paitsi onnistuneena alan valintana myös kiinnostavana ja palkitsevana. Työhyvinvoinnin näkökulmasta voidaan myös todeta, että lastensuojelutyössä jatkamista ja jaksamista tukevat sekä haastavat tekijät saattavat olla samaan aikaan läsnä.

5.2 Ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen

Aineistona käyttämässäni tutkimuksissa työntekijän ikä ja työkokemuksen pituus toimivat tärkeinä voimavareteijöinä sosiaalityöntekijän työssä jaksamisessa ja siinä jatkamisessa. Baldschunin ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijän ikä aiheuttaa ristiriitaa työhyvinvointiin, sillä toisaalta ikä yksittäisenä tekijänä edistää lastensuojelun sosiaalityöntekijän myönteisen työhyvinvoinnin kokemusta, mutta toisaalta taas lisääntyvän iän ja kasvavan työkokemuksen yhdistelmä saattaa heikentää työhyvinvointia johtuen pitkään jatkuneesta altistumisesta lastensuojelutyön kuormitustekijöille (mt., 55). Aineiston perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijän työkokemuksen karttumisella on myönteinen vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen, sillä se vähentää työn vaihtohalukkuutta lisäten samalla työntekijän työpaikkaan sitoutumista (Matela 2009, 90). Työkokemus linkittyy yhteen työssä jaksamisen kanssa myös Saarisen ja kumppaneiden (2012, 411) tutkimuksessa, jossa nuoret vasta vähän työkokemusta omaavat sosiaalityöntekijät ilmoittivat olevansa kuormittuneempia ja kokevansa enemmän ristiriitoja työssään kokeneempiin kollegoihin verrattuna. Kokeneet sosiaalityöntekijät kuvailivat työtään itsenäisesti tehtävänä ja asiantuntijuutta vaativana tehtävänä, joka luo paljon mahdollisuuksia vaikuttaa asiakkaina olevien lasten elämiin (Pösö & Forsman 2013, 655). Näin ollen työkokemus nähtiin tutkimuksissa keskeisenä tukena suhteessa työhyvinvointiin (Saarinen ym. 2012, 414).

Aineistossa oli havaittavissa eroja uransa alussa olevien ja kokeneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden välillä myös liittyen työn priorisointiin. Kokeneet sosiaalityöntekijät kertoivat ajanpuutteesta johtuen kykenevänsä tarvittaessa sivuuttamaan hetkeksi työn normiin lukeutuvat organisatoriset tehtävät, sillä he ajattelivat, että asiakastyöhön keskittyminen ja asiakkaiden kasvokkainen kohtaaminen on byrokratiaa tärkeämpää. Uransa alussa olevat lastensuojelun sosiaalityöntekijät taas kokivat kipuilevansa asiakkaiden ja organisaation vaateiden välillä. He ilmoittivat jopa kokevansa stressiä yrittäessään noudattaa työn normiin kuuluvia ohjeita ja odotuksia. (Pösö & Forsman 2013, 656–657.) Näin ollen työkokemus tuo mukanaan tietynlaista viisautta ja itsevarmuutta työn tekemiseen ja organisointikykyyn. Thamin ja Meagherin (2008, 821) tutkimukseen osallistuneet vasta vähän kokemusta omaavat lastensuojelun työntekijät raportoivat osaamisen puutteesta ja riittämättömyyden tunteesta. Ongelmaan yhtenä ratkaisuna tutkijat tuovat aineistossa esiin, miten mentorointi eli kokeneen työntekijän antama apu ja ohjaus voisi tukea uransa alussa olevan lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä jaksamista ja siinä jatkamista (Forsman 2010, 159; Tham & Meagher 2008, 821).

Lastensuojelun sosiaalityötä tehdään osittain omalla persoonalla ja käytännön työtilanteissa opituilla taidoilla. Näiden elementtien ohella ei voida kuitenkaan liiaksi korostaa vankan koulutuksen kautta hankitun ammatillisen osaamisen merkitystä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Aineiston perusteella sosiaalityöntekijöiden ammatillisen koulutuksen antama muodollinen pätevyys ja työtaidot sekä valmiudet tukevat olennaisesti lastensuojelutyössä selviytymistä ja pysymistä (Baldschun ym. 2017, 55; Forsman 2010, 118; Matela 2009, 95; Pösö & Forsman 2013, 656). Sosiaalityön vahva professionaalinen asema, liittyen sosiaalityöntekijöiden maisteritasoiseen yliopistokoulutukseen Suomessa, helpottaa itselleen oleellisten asioiden ajamista ja arvostuksen saamista työssä ja yhteiskunnassa. Lisäksi koulutuksella voidaan vaikuttaa parempaan kokemukseen työn hallinnasta. (Saarinen ym. 2012, 404–405, 407.)

Aineiston mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat tarpeellisena erilaiset lisä- ja erikoistumiskoulutukset oman työn kehittämisen ja työssä jaksamisen kannalta (Baldschun ym. 2017, 55; Forsman 2010, 130; Matela 2009, 95; Pösö ja Forsman 2013, 655). Forsmanin (2010, 80) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kertoivat lisäkoulutusten tuovan heille innostusta ja työn imua. Erityisen tarpeellisena nähtiin täydennyskoulutukset, joissa ollaan yhdessä samaa työtä tekevien kollegoiden kanssa (Pösö & Forsman 2013, 655). Tällaisen

yhdessä oppimisen voidaankin ajatella edistävän työhyvinvointia niin yksilö- kuin yhteisötasolla sekä lisäävän yhteistyön sujuvuutta ja lujittavan työntekijöiden keskinäistä luottamusta toisiinsa. Vankan työkokemuksen, sosiaalityöntekijän muodollisen pätevyyden ja lisäkoulutusten voidaan niin ikään ajatella lisäävän lastensuojelun työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista sekä vahvistavan ammatti-identiteettiä.

5.3 Sosiaaliset suhteet

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän ympärillä olevat sosiaaliset suhteet toimivat aineiston perusteella työhyvinvoinnin voimavaratekijöinä. Sosiaaliin suhteisiin lukeutuu suhde työtovereihin ja työyhteisöön, lähiesimieheen ja organisaation johtoon sekä asiakkaisiin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mukaan osaava ja toimiva työyhteisö ja tiimityöskentely edistävät työssä jaksamista ja jatkamista (Baldschun ym. 2017, 55; Forsman 2010, 80; McFadden 2020, 170; Pösö & Forsman 2013, 655; Tham 2021, 9). Sosiaalityöntekijät kertoivat arvostavansa mahdollisuutta konsultoida tarvittaessa työtovereita ja tiimiä itseään mietityttävissä ja kiperissä tilanteissa. Työtiimin ja kollegoiden antama neuvonta ja tuki koettiin merkittävänä tekijänä työssä selviytymisen kannalta. Vuorovaikutusta ja asioiden reflektointia pohtimista työtovereiden kanssa pidettiin tärkeänä ja mieluisana siitakin syystä, että lastensuojelutyön toimenkuva muuten näyttäytyi pitkälti itsenäisesti tehtävänä työnä. (Pösö & Forsman 2013, 655–656; Tham 2021, 9.) Lisäksi sosiaalityöntekijät kokivat työyhteisön kannattelevan jäseniään ja helpottavan työstressin purkamista (Forsman 2010, 157).

Työyhteisön myönteinen vaikutus työhyvinvointiin on nähtävissä aineiston tutkimuksissa, joiden mukaan hyvä suhde työtovereihin kohottaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä. Valtaosa sosiaalityöntekijöistä ilmoitti olevansa tyytyväisiä työtovereihinsa (Matela 2009, 84; Tham 2021, 12) ja lähes kaikki (91 %) uskoivat työtovereidensa tukevan heitä tarvittaessa (Mänttari-van der Kuip 2015, 11). Aineisto myös vahvistaa, että työyhteisölliset voimavarat ovat tärkeässä roolissa sosiaalityöntekijöiden subjektiivisessa työhyvinvoinnin kokemuksessa (McFadden 2020, 169; Mänttari-van der Kuip 2015, 15). Sosiaalityöntekijät kertoivat, että heidän työtyytyväisyyttään ja halua jatkaa työsäään lisäsi työyhteisössä tapahtuvien organisaatiomuutosten vähyys (Matela 2009, 105). Mänttari-van der Kuipin (2015, 11) tutkimuksessa työyhteisössä vallitsevan yhteishengen koki hyvänä neljä viidestä (80 %). Aineisto kuitenkin ilmentää, että työyhteisölliset

voimavarat eivät yksin riitä selittämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tai saa heitä jäämään työhönsä lastensuojeluun. Tästä johtuen huomio tulisi kiinnittää myös itse työhön ja sen mahdollistaviin tekijöihin. (McFadden 2020, 172; Mänttari-van der Kuip 2015, 3.)

Aineistossa lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat lähijohtamisen laadun ja suhteen lähiesimieheen merkittävänä tekijöinä työssä jaksamisessa ja jatkamisessa. Esimerkiksi Lizanon ja kumppaneiden (2014, 185) tutkimuksessa lastensuojelun työntekijät kokivat lähiesimieheltä saadun sosiaalisen tuen edistävän heidän työhyvinvointiaan. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat, miten lähiesimiehen taholta tuleva välittävä asenne alaisia kohtaan, ohjaus ja tuki kriiseissä, myönteinen palaute työstä sekä työntekijän vahvuuksien tunnistaminen lisäävät työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät myös mielsivät työn sisältämiin paineisiin liittyen lähiesimiehen roolin merkittävänä henkilöstön sietokyvyn ja kestävyuden kehittämisen kannalta. (McFadden 2020, 169.) Aineiston perusteella lähiesimiestyö koettiin varsin tyydyttäväksi, sillä suurin osa työntekijöistä kertoi saavansa tukea lähiesimieheltään sekä luottavansa lähiesimieheensä ja tämän tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun (Matela 2009, 85, 92, 94; Tham 2021, 9; Tham & Meagher 2008, 813, 818). Sosiaalityöntekijöistä kolme neljästä (75 %) koki työyhteisöllisenä voimavarana saavansa lähiesimieheltään tarpeen tullen tukea ja neuvoja, mutta toisaalta vain puolet sosiaalityöntekijöistä luotti lähiesimieheensä henkilöstöjohtamistaitoihin (Mänttari-van der Kuip 2015, 11, 15).

Aineistossa näkyy myös ylemmän organisaatiotason johtajuuden merkitys tarkasteltaessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Huomion ja vertailun arvoisena aineistossa voidaan pitää sitä, miten tyytyväisyysaste sosiaalityöntekijöiden joukossa putosi huomasti ja vastaavasti työpaikan vaihtohalukkuus kasvoi merkittävästi siirryttäessä lähijohtamisesta ylemmäs organisaatiotasolle niin, että enää vain 12 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä ilmoitti olevansa tyytyväisiä (Matela 2009, 85, 92). Thamin (2021, 12) tutkimuksessa vastaava luku oli 25 prosenttia. Organisaation johto sai työntekijöiltä osakseen kritiikkiä, koska se ei huolehtinut alaistensa työhyvinvoinnista riittävästi. Aineiston perusteella johdon tulisi antaa enemmän tukea ja arvostusta sosiaalityöntekijöiden työlle, jotta sosiaalityöntekijät saataisiin pysymään paremmin työssään. (Tham 2007, 1240; Tham & Meagher 2008, 819–821.) Vain joka kolmas lastensuojelun sosiaalityöntekijä ilmoitti johdon olevan kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista (Tham 2021, 10). Sosiaalityöntekijät kertoivat odottavansa johdolta enemmän tietoisuutta käytännön lastensuojelutyön tarpeista ja

haasteista (Pösö & Forsman 2013, 655). Aineisto siis osoittaa, että lähiesimiestyössä ja johtajuudessa varsinkin organisaatiotasolla on vielä kehittämisen varaa kunnallisessa sosiaalihuollossa.

Aineistosta selviää, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä ylläpitää hyviä suhteita myös asiakkaiden kanssa (Matela 2009, 95). Sosiaalityöntekijöiden mukaan toimiva vuorovaikutussuhde edesauttaa hyvän luottamussuhteen rakentumista työntekijän ja asiakkaan välille. Forsmanin (2010, 88) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kokivat lojaalisuuden ja lupauksen pitämisen asiakkaita kohtaan merkittävinä ominaisuuksina hyvälle sosiaalityölle ja asiakassuhteelle. Aineisto ilmentää, että käytännössä sosiaalityöntekijä työskentelee monenlaisissa ihmissuhteissa, jotka pitävät sisällään sekä myönteistä että kielteistä vastavuoroisuutta asiakkaiden kanssa. Myös erilaiset eettiset ja arkaluontoiset asiat ovat työn arjessa usein läsnä, mitkä saattavat heijastua työhyvinvointiin eri tavoin. (Saarinen ym., 405.) Aineistossa huumorin todettiin helpottavan lastensuojelun asiakastyön kuormittavuutta ja edistävän työssä jaksamista. Sosiaalityöntekijöiden mukaan etenkin työtovereiden kesken jaettu huumori ja nauraminen auttavat rentoutumaan. Tämän voimavaroja eheyttävän keinon käyttäminen vaatii toki kollegoita ja työyhteisön, jollaisia pienissä kunnissa usein yksin työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä ei ole. (Pösö & Forsman 2013, 656.)

5.4 Organisaatiokulttuuri ja resurssit

Aineiston perusteella toimiva organisaatiokulttuuri on olennaisessa roolissa työssä jaksamisen ja työssä jatkamisen määrittäjänä. Organisaatiokulttuuriin ja työoloihin liittyen lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä oli myönteisiä kokemuksia eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta työpaikalla. Toisaalta sosiaalityöntekijät kokivat organisaatiokulttuurissa olevan myös työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä negatiivisia tekijöitä, jotka ilmenivät työpaikan vaihtohalukkuutena. (Matela 2009, 95, 97.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työpaikallaan vallitsevat keskeiset työilmapiiritekiäjät myönteisinä kuvaillen ilmapiiriä viihtyisäksi, rennoksi, kannustavaksi ja tukevaksi (Matela 2009, 95; Tham 2021, 10–11). Useimmat työntekijät totesivat parannusten tekoon kannustavan innovatiivisen ilmapiirin edistävän heidän työhyvinvointiaan (Tham 2021, 11).

Aineistona käyttämässäni tutkimuksissa todetaan, että mitä tyytyväisempiä lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat organisaationsa työoloihin, sitä paremmin he jaksavat työssään ja sitä varmemmin he myös sitoutuvat työpaikkaansa (Matela 2009, 96, 104; Pösö & Forsman 2013, 655). Matelan (2009) tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden tietoisuus omaan työhön kohdistuvista odotuksista vahvisti työssä jatkamisen halua. Sosiaalityöntekijät kokivat työhyvinvoinnin edistämisen kannalta olennaisina asioina muun muassa selkeät ja ristiriidattomat odotukset ja vaatimukset niin työorganisaation sisällä kuin hallinnon taholta (mt., 91). Lastensuojelun sosiaalityön sisällä aika ajoin tapahtuvan työkierron työntekijät näkivät osana toimivaa organisaatiokulttuuria (Forsman 2010, 156). Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat myös organisaatiokulttuuriin sisältyvän työnohjauksen tukevan heidän työhyvinvointiaan (Baldschun ym. 2017, 55; Forsman 2010, 130, 159). Baldschunin ja kumppaneiden (2017, 55) sekä Thamin (2007, 1236) tutkimuksissa sosiaalityöntekijät kertoivat osallistumismahdollisuuden työyksikön päätöksentekoon lisäävän työssä jaksamisen ja jatkamisen halua.

Tutkielmani aineistosta ilmenee, että lastensuojelun sosiaalityöhön kohdennetuilla erilaisilla resursseilla ja niiden määrällä on selvä yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen. Esimerkiksi tarpeet koulutuksellisista lisäresursseista nousee esiin aineistosta. Välillisenä sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavana tekijänä mainitaan sosiaalipoliittiset toimenpiteet, kuten perusturvaetuksien parantaminen, jonka uskotaan vaikuttavan asiakkaiden elämäntilanteeseen muun muassa vähentäen sosiaalityöhön turvautumista jatkossa (Saarinen ym. 2012, 415). Sosiaalityöntekijät perustelivat resurssien riittävyuden ja saatavuuden tärkeyttä tehtävien töiden asianmukaisella suorittamisella (Pösö & Forsman 2013, 655). Lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat resurssipulan aiheuttavan heille muun muassa ylitoita, töiden kasaantumista ja muutoksia aiemmin suunniteltuihin töihin kiireellisten asiakastilanteiden mennessä edelle (Tham 2021, 13). McFaddenin (2020) tutkimus ehdottaa yhtenä ratkaisuna lastensuojelun resurssipulaan sosiaalityöntekijöiden lukumäärän lisäämistä. Näin työntekijöillä olisi paremmin aikaa tehdä laadukasta lastensuojelutyötä (mt., 171). Lisää ajallisia resursseja taas kaipasivat lastensuojelun sosiaalityöntekijät, jotka kertoivat erilaisten työtilanteiden pohtimisen yhdessä työtiimin kanssa vaativan aikaa (Tham 2021, 8).

Rahallisia resursseja tarkasteltaessa työstä maksettava palkka toimii yhtenä oleellisena työhyvinvoinnin mittarina. Myös aineistossa tulee esille palkkauksen merkitys työssä jaksamista ja työssä pysymistä tukevana tekijänä. Lisäksi aineistossa ilmenee kiinnostusta vaihtaa paremmin palkattuun sosiaalialan työhön. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä valtaosa (yli 80 %) oli tyytymätömiä palkkaansa ja lähes kolme neljästä (73 %) lastensuojelun johtavasta sosiaalityöntekijästä oli valmis vaihtamaan työpaikkaa paremman palkan perässä ja lastensuojelun sosiaalityöntekijän nimikkeellä vastaava osuus oli lähes kaksi kolmesta (65 %). Huomioituna, että suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä alanvalintaansa, mutta siitä huolimatta valmiita vaihtamaan työtä sosiaalialalla paremman palkan perässä, voidaan todeta palkkauksen olevan merkittävä yksittäinen edellytys työssä jatkamisen kannalta. (Matela 2009, 82–83, 93–94.)

5.5 Asiakastyö ja työn vaikutusmahdollisuudet

Lastensuojelun sosiaalityöntekijä kohtaa työssään paljon erilaisia ja eri-ikäisiä ihmisiä, jolloin työntekijän vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen luonne ovat keskeisessä asemassa. Aineiston perusteella lastensuojelun sosiaalityössä työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi nousi asiakastyön tekeminen ja vuorovaikutus asiakkaiden kanssa. Pösön ja Forsmanin (2013, 656) tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat rakkauden lapsiin olevan olennainen motiivi lastensuojelutyön tekemiselle sekä työssä jaksamiselle ja jatkamiselle. Työntekijät kuvailivat juuri asiakastyötä sellaiseksi osa-alueeksi, josta he eivät halua tinkiä. Sen sijaan dokumentointityöstä oltiin tarvittaessa valmiita karsimaan. Lisäksi sosiaalityöntekijät näkivät itsensä tärkeässä roolissa asiakkaidensa puolustajina. (Forsman 2010, 87.) Tämä heikommassa asemassa olevien auttaminen voi hyvinkin olla merkittävä tekijä sosiaalityöntekijän työssä jaksamisen ja jatkamisen osalta.

Asiakastyön voimavarana lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat myönteisen muutoksen asiakkaan tilanteessa. Sosiaalityöntekijät kertoivat, että he eivät aina osaa nähdä millaista tukea ja apua asiakkaat tarvitsisivat. Työntekijöiden mukaan asiakkaiden ongelmat saattavat olla hyvinkin kiistanalaisia, mikä osaltaan vaikeuttaa työtä. Kuitenkin yksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän antoisimpia ja motivoivimpia hetkiä työssä on nähdä asiakkaan elämäntilanteen edistyminen. (Pösö & Forsman 2013, 656.) Onnistumiset asiakastyössä vaikuttavat työntekijän työssä viihtymiseen sekä sosiaalityöntekijän työssä jaksamista ja pysymistä

vahvistavat lastensuojelun asiakastyössä koetut miellyttävät haasteet. Lisäksi asiakkaiden taholta tulevien odotusten oikeasuhtaisuudella on työntekijän työhyvinvointia edesauttava vaikutus. (Matela 2009, 90–91.) Työmotivaation kannalta merkityksellisiä ovat sellaiset asiakkuudet, joissa yhteistyö sujuu, asiat edistyvät ja asiakkaalta tulee positiivista palautetta (Forsman 2010, 157).

Tutkimusaineistossani oli havaittavissa myös työn vaikutusmahdollisuuksien merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivat esiin, että työn vaikutusmahdollisuuksiin lukeutuva tunne asiakastyön hallittavuudesta selkeiden tavoitteiden ja työtehtävien osalta on omiaan lisäämään työn mielekkyyttä ja halua jatkaa samassa työssä. Sosiaalityöntekijät ilmaisivat tyytyväisyyttään voidessaan itse vaikuttaa muun muassa käyttämänsä työmenetelmän valintaan ja asiakastapaamistensa ajankohtaan (Matela 2009, 91, 94). Thamin ja Meagherin (2008, 813, 816) sekä Thamin (2021, 13) tutkimuksissa lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat voivansa vaikuttaa työntekotapaansa ja sen tukevan heidän työhyvinvointiaan. Sosiaalityöntekijät myös kokivat työhyvinvoinnin kannalta myönteisinä tekijöinä mahdollisuuden vaikuttaa työaikaan (Baldschun ym. 2017, 50, 55) ja työympäristöön (Saarinen ym. 2012, 404).

Kuten aineistosta selviää, lastensuojelun sosiaalityöntekijän työn yksi parhaimpia ja antoisimpia puolia on asiakkaiden ja varsinkin lapsiasiakkaiden kohtaaminen sekä heidän auttamisensa. Lisäksi asiakkaiden asioiden edistymisen kautta saavutetut onnistumisen kokemukset vahvistavat sosiaalityöntekijän ammatti-identiteettiä antaen intoa ja voimavaroja jakaa ja jatkaa työssä. Voidaan myös todeta, että hyvinvoiva työntekijä kykenee keskittymään asiakkaisiin ja vastaamaan asiakkaiden avun ja tuen tarpeisiin.

5.6 Lastensuojelutyön ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen

Koska lastensuojelun sosiaalityö on monilta osin haastavaa ja kuluttavaa, ei vapaa-ajan merkitystä voi työhyvinvoinnin näkökulmasta väheksyä. Myös aineiston tutkimuksissa korostuu työn ja yksityiselämän vaatimusten yhteensovittamisen ja tasapainon tärkeys (Matela 2009, 92, 97; Pösö & Forsman 2013, 656). Lizanon ja kumppaneiden (2014) tutkimus osoittaa, että perhe-elämää tukeva organisaatio ja esimieskäyttäytyminen edistävät tehokkaasti lastensuojelun työntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Käytännössä tällaisia työn ja

perhe-elämän yhteensovittamista ja työntekijän työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä ovat muun muassa joustavat työaikataulukäytännöt ja mahdollisuus etätöiden tekemiseen (mt., 185). Lisäksi sosiaalityöntekijän työstä ja vastuusta irrottautumista tulee tukea. Näin työntekijä voi luottaa, että joku muu henkilö palveluketjussa hoitaa asiakkaiden kriisiytyneitä tilanteita, vaikka hänen oma työvuoronsa on päättynyt. (Forsman 2010, 160.)

Forsmanin (2010) tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivat esiin jokaisen työntekijän henkilökohtaisen vastuun omaan itseen, työn tekoon ja työssä jaksamiseen liittyen. Sosiaalityöntekijät kertoivat, että lastensuojelutyön suuren työmäärän ja kiireen vuoksi monet heistä tekivät ylityötä varsinaisen työaikansa ulkopuolella. Toiset myönsivät menevänsä töihin aamulla aikaisemmin hoitamaan rästiin jääneitä tehtäviä, jotta ylityöt eivät menisi perheen kanssa vietetyn ajan tai omien harrastusmenojen päälle. Sosiaalityöntekijät olivat kuitenkin tietoisia siitä, että tehtyjä ylityötunteja on hankalaa ottaa pois työn jatkuvan kiireen vuoksi. Heidän mukaansa työkyvyn kannalta tärkeää olisi noudattaa työaikoja niin, että ylityötunteja ei syntyisi. (Mt., 120–121.)

Työstä palautumisen kannalta vapaa-aika ja sen mielekäs sisältö tuli myös esiin aineistossa ja eräs lastensuojelun sosiaalityöntekijä oli todennut, että elämässä tulee olla muutakin kuin työ. Moni työntekijä koki esimerkiksi oman perheensä merkittäväksi voimaksi tekijäksi. Lisäksi velvollisuus oman psyykkisen ja fyysisen kunnon ylläpitämisestä koettiin tärkeänä työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta. Tämä kuitenkin nähtiin myös haastavana, sillä työntekijän tehtävänä on itse arvioida rajat omalle jaksamiselleen ja kyettävä tarvittaessa pyytämään esimieheltään apua työtaakan hoitamiseen sekä hakea apua jaksamiensa. (Forsman 2010, 120–121, 156.)

Aineiston perusteella työntekijät kokivat normaalisuuden säilyttämisen tärkeänä osana työhyvinvointia ja sen tuovan tietynlaista suhteellisuudentajua lastensuojelun sosiaalityöntekijän ajatteluun, koska itse työ sisältää paljon arkaluonteisia asioita. Tähän liittyen yksi lastensuojelutyöntekijä kertoi, miten erityisesti perheettömän sosiaalityöntekijän olisi tarpeellista aina joskus vieraila tuttavaperheissä, joissa ei ole suurempia ongelmia. Myös inhimillinen ote kohdata asiakkaat ihmisinä ihmisten keskuudessa teoista riippumatta koettiin merkittävänä tekijänä työssä selviytymisessä. Lisäksi monet lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat omien selkeiden arvojen ja maalaisjärjen käytön olevan avainasemassa työn ja oman elämän tasapainon saavuttamisessa. (Forsman 2010, 122–123, 156.)

Kuten tutkielmassa on tullut ilmi, sosiaalityöntekijän työ lastensuojelussa on vaativaa asiantuntijatyötä erilaisten ihmisten ja heidän ongelmiensa parissa. Tutkimusaineiston perusteella sosiaalityöntekijällä saattaa olla vapaa-aikana vaikeuksia irrottautua työhön liittyvistä asioista, mikä voi haastaa työssä jaksamista. Olennaista sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kannalta on työn ja yksityiselämän välinen tasapaino, jonka saavuttamiseksi tarvitaan sekä työntekijän omaa toimintaa että työorganisaation tukea. Lastensuojelutyön ja henkilökohtaisen elämän tasapainosuhteesta on tärkeää huolehtia työntekijän työssä jaksamisen ja jatkamisen ohella siitäkin syystä, että vain hyvinvoiva työntekijä kykenee työssään kohtaamaan asiakkaat aidosti ja inhimillisesti.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kirjallisuuskatsauksen, jonka päämääränä on antaa lukijalle katsaus aiemmista tutkimuksista ja niitä hyödyntämällä vastata tutkimuskysymykseen. Tutkielmani aineistona toimi 11 suomalaista ja kansainvälistä tieteellistä tutkimusta. Asetin tutkielmalleni yhden tutkimuskysymyksen, jonka avulla halusin löytää aineistosta vastauksen, mitkä tekijät tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkielmasani tarkastelin aineistosta käsin julkisen sektorin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä myönteisten ulottuvuuksien kautta. Kartoitin tekijöitä, jotka tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Perehdyin tuomaan esiin erityisesti sosiaalityöntekijöiden omia kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Myös aineistoni tuki tätä ajatusta, sillä sen sisältämät tutkimukset oli toteutettu sosiaalityöntekijöiden näkökulma huomioiden erilaisin kysely- ja haastattelututkimuksin.

Tutkielmani teoreettisessa viitekehyksessä määrittelin tutkielmani aiheen kannalta olennaimimmat työhyvinvoinnin käsitteet, joita ovat työhyvinvointi, työn imu, työstressi ja työuupumus. Lisäksi taustoitin tutkielmaani tarkastelemalla työhyvinvoinnin näkökulmasta lastensuojelun sosiaalityöntekijän haastavaa työnkuvaa lakeihin, työn laaja-alaisuuteen, vaatimukseen ja eettiseen vastuuseen liittyen. Aineiston analyysimenetelmänä hyödynsin sisällyönanalyysia ja tarkemmin teemoittelua. Aineiston perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukeviksi voimavaratekijöiksi löytyi kuusi merkittävää teemaa eli tutkimustulosta, jotka ovat 'työn merkityksellisyys ja oikea ala', 'ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen', 'sosiaaliset suhteet', 'organisaatiokulttuuri ja resurssit', 'asiakastyö ja työn vaikutusmahdollisuudet' sekä 'lastensuojelutyön ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen'. Tulosten perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin edistäminen on niin työntekijän omissa käsissä kuin organisaatiotason tekijöistä riippuvaista.

Peilattuani työn imun käsitettä tutkielman tuloksissa esiin nousseeseen työn merkityksellisyteen ja oikeaan alaan tulkitseen, että lastensuojelun sosiaalityössä on merkittävä potentiaali työn imun kokemukselle. Tämä ilmenee muun muassa siinä, että yli 80 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä usein merkitykselliseksi ja ilmoitti olevansa oikealla sekä itselleen sopivalla alalla (Matela 2009, 74, 78). Hakasen (2011) mukaan työn

imussa on kyse positiivisesta motivaatiotilasta, jossa työntekijä nauttii työstään ja käy siellä mielellään kokien työnsä merkityksellisenä, mielekkäänä ja innostavana. Hän myös viihtyy, on onnellinen sekä hyvinvoiva työssään saaden samalla aikaiseksi parempia tuloja. (Mt., 5, 7, 22–23.) Lisäksi työn imu määrittyy työntekijän omistautumisesta, tarmokkuudesta ja työhön uppoutumisesta (esim. Schaufeli ym. 2002, 74–75). Tuloksissa omistautuminen ilmeni useilla eri tavoilla. Esimerkiksi 65 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kertoi olevansa halukas valitsemaan uudelleen saman ammattialan, jos pitäisi valita (Matela 2009, 79). Työn imua ilmentävä tarmokkuus tuli tuloksissa esiin siinä kohtaa, kun työntekijät kokivat työnsä lastensuojelussa samanaikaisesti sekä haastavana että motivoivan heitä jaksamaan ja jatkamaan (Pösö & Forsman 2013, 652). Lastensuojelutyöhön uppoutuminen oli tuloksissa havaittavissa työhön sitoutumisena, sillä vaikka osa oli miettinyt työpaikan vaihtoa, ei alan vaihto kiinnostanut niin montaa (Matela 2009, 78–80). Työn imussa olevan sosiaalityöntekijän voidaan päätellä hallitsevan työn kuormitustekijät ja hänen olevan korkeintaan hetkellisesti positiivisen työstressin (ks. esim. Manka 2010, 53, 173) tilassa. Teoria ja tulokset yhdessä kertovat mielestäni työn imua kokevan sosiaalityöntekijän vahvasta sisäisestä motivaatiosta tai jopa kutsumuksesta lastensuojelutyölle, mitkä toimivat tärkeinä työhyvinvoinnin voimavaroina.

Työn imu ja siihen liittyvät myönteiset työhyvinvoinnin kokemukset nousivat esiin myös ikää, työkokemusta ja ammatillista osaamista koskevassa tulososiossa, jossa sosiaalityöntekijät kertoivat lisäkoulutusten innostavan heitä työssä ja vahvistavan työn imun kokemusta (Forsman 2010, 80). Erityisen tarpeellisenä nähtiin yhteiset täydennyskoulutukset samaa työtä tekevien kollegoiden kanssa (Pösö & Forsman 2013, 655). Näin ollen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imun kokemuksen saavuttamiseksi organisaatioiden tulee panostaa työntekijöiden kollektiivisiin lisäkouluksiin ja mahdollistaa niihin pääsy, jotta työntekijöiden uuden oppimisen halu ja mielenkiinto lastensuojelutyötä kohtaan saadaan ylläpidettyä. Työhyvinvoinnin kannalta yhdessä oppimista on myös tuettava, koska se osaltaan vahvistaa työntekijöiden yhteistyöosaamista ja keskinäistä luottamusta. Lisäksi kehittämismyönteinen ote paitsi lisää työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia, niin se myös edistää lastensuojelutyön vaikuttavuutta. Kaikkiaan voidaan todeta, että työn imun myönteiset vaikutukset ulottuvat työntekijän itsensä lisäksi organisaatioon, asiakastyöhön ja koko ympäröivään yhteiskuntaan.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi osoittautui tuloksissa sosiaaliset suhteet. Sosiaalityöntekijän ympärillä olevat sosiaaliset suhteet linkittyvät olennaisesti yhteen työn imun määritelmän kanssa, sillä työntekijän kokeman työn imun katsotaan muodostuvan muun muassa sosiaalisista voimavaratekijöistä (esim. Hakanen 2004, 14). Kaikkein vahvimpina työhyvinvoinnin voimavaroina sosiaalityöntekijät kokivat suhteet työtovereihin ja työyhteisöön. Esimerkiksi Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksessa 91 prosenttia työntekijöistä uskoi työtovereidensa tukevan heitä tarvittaessa. Tutkimus kuitenkin osoitti, että työyhteisö ei yksin selitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, vaan huomio tulee kohdentaa myös itse työhön ja sen mahdollistaviin tekijöihin (mt., 3, 11). Suhde lähiesimieheen oli myös tulkittavissa merkittävänä tekijänä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn imun kokemisessa sekä työssä jaksamisessa ja jatkamisessa. Suurin osa työntekijöistä kertoi saavansa tukea lähiesimieheltään sekä luottavansa tämän tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun (Tham 2021, 9).

Tuloksissa lastensuojelun sosiaalityöntekijän ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen olivat vahvasti kytköksissä työssä jaksamisen ja jatkamisen kanssa. Olennaista oli selvä ero nuorten, vasta vähän kokemusta lastensuojelutyöstä omaavien ja kokeneiden sosiaalityöntekijöiden kesken. Siinä missä uransa alussa olevat sosiaalityöntekijät kokivat kipuilevansa asiakkaiden ja organisaation vaateiden välillä ja jopa kokevansa stressiä, kertoivat kokeneet työntekijät kykenevänsä tarvittaessa sivuuttamaan hetkeksi organisatoriset tehtävät asiakastyön tieltä (Pösö & Forsman 2013, 655–657). Tuloksissa mentorointi nähtiin hyvänä keinona tukea noviisin lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä jaksamista ja jatkamista (esim. Tham & Meagher 2008, 821). Tuloksissa selvisi myös ammatillisen pätevyyden omaavien sosiaalityöntekijöiden kokemus erilaisten lisä- ja erikoistumiskoulutusten tarpeellisuudesta oman työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin kannalta (esim. Baldschun ym. 2017, 55). Edellä esitettyjen tulosten perusteella ikä, työkokemus ja ammatillinen osaaminen ovat sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin voimavaroja, jotka luovat hänelle viisautta ja varmuutta työn tekemiseen. Ne myös lisäävät sosiaalityöntekijän tunnetta vaativien lastensuojelun työtehtävien paremmasta osaamisesta, työn hallittavuudesta yleisesti ja vahvistavat ammatti-identiteettiä. Lisäksi voidaan todeta niiden vähentävän negatiivista työstressiä (ks. esim. Nissinen 2007, 26–27) ja työuupumusta (ks. esim. Nissinen 2007, 27–29), sillä sosiaalityöntekijän kyvykkyys, tiedot ja taidot auttavat selviytymään työn haasteista sekä pysymään ajan tasalla alati muuttuvassa lastensuojelutyössä.

Aiemmassa tutkimuksessa lastensuojelun kriisin ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin haasteiksi on todettu muun muassa työntekijöiden vaihtuvuus ja suuret asiakasmäärät (esim. Yliruka ym. 2020, 2–3). Samat ongelmat tulivat esiin myös tuloksissa liittyen organisaatiokulttuuriin ja resursseihin. Tulosten mukaan organisaationsa työoloihin tyytyväiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät jaksoivat työssään paremmin ja olivat varmemmin sitoutuneita työpaikkaansa (esim. Pösö & Forsman 2013, 655). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä työpaikalla olivat muun muassa parannusten tekoon kannustava innovatiivinen työilmapiiri (Tham 2021, 11), selkeät ja ristiriidattomat odotukset ja vaatimukset (Matela 2009, 91), työkierto (Forsman 2010, 156), työnohjaus (esim. Baldschun ym. 2017, 55) ja osallistumismahdollisuus työpaikan päätöksentekoon (esim. Tham 2007, 1236). Tuloksissa oli myös tulkittavissa organisaation tarjoamien erilaisten resurssien, kuten palkkauksen merkitys työssä jaksamista ja työssä pysymistä tukevana tekijänä. Esimerkiksi Matelan (2009, 82–83, 93–94) tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä yli 80 prosenttia oli tyytymättömiä palkkaansa ja vaikka suurin osa työntekijöistä oli tyytyväisiä alan valintaansa, niin siitä huolimatta he olivat valmiita vaihtamaan työtä sosiaalialalla paremman palkan perässä. Jotta työhyvinvoinnin haasteista syntynyt negatiivinen kierre lastensuojelun sisällä saadaan katkaistua, tulee sosiaalityöntekijöiden työoloja sekä työhön kohdistettuja resursseja parantaa ja tässä työntekijöiden näkemykset ovat merkityksellisiä. Mielestäni olennaista työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta on arvostaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden monella tavalla vaativaa ja haastavaa työtä ymmärtäen, että työn arvostus näkyy siitä maksettavan palkan määrässä.

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, lastensuojelun sosiaalityöntekijältä vaaditaan paljon erilaisia taitoja ja osaamista liittyen muun muassa elämänkaaren eri tilanteisiin, lainsäädäntöosaamiseen, asiakaslähtöisyyteen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin ja tulostavoitteisiin. Vaatimuksista ja haasteista huolimatta lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokivat työssään olevan monia työhyvinvoinnin kannalta myönteisiä voimavaratekijöitä, joiden he kertoivat tukevan työssä jaksamista ja jatkamista. Voidaan siis summata, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ on haastavaa, vaihtelevaa ja monipuolista, mutta juuri nämä ominaisuudet tekevät siitä samalla mielenkiintoista ja palkitsevaa. Näin ollen lastensuojelussa sosiaalityöntekijänä toimiminen varmasti ottaa, mutta myös antaa.

Tutkielmani tarjoaa vain yhden näkökulman lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen. Tulosten yleistettävyyttä rajoittaa aineistona olleiden tutkimusten

vähäinen määrä. Tutkielmani perusteella voidaan todeta, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvointia tukevat parhaiten sekä työntekijän omat intressit ja lähtökohdat että organisaation toiminta. Lisäksi voidaan todeta, että työn imussa oleva sosiaalityöntekijä kokee lastensuojelutyössä muita enemmän kiinnipitäviä elementtejä. Aiheena lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on ajankohtainen ja siihen liittyvää tutkimustietoa tarvitaan lisää, joten sitä on perusteltua tutkia jatkossakin. Mielenkiintoista olisi suunnata työhyvinvointitutkimus koskemaan lastensuojelutyöstä lähteneitä sosiaalityöntekijöitä. Heiltä saatavat vastaukset niin työhyvinvointia tukevista kuin haastavistakin tekijöistä antaisivat oleellista tietoa lastensuojelutyön kehittämiseksi ja alalla vallitsevan vaihtuvuuden hillitsemiseksi. Toinen jatkotutkimusidea olisi tutkia vaihtuvuutta, sillä vaikka lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on yleisesti yhteiskunnassa havaittu ongelma, ei siihen liittyvää tutkimusta ole juurikaan tehty. Työhyvinvoinnin kehittämiseen kannattaa ja tulee panostaa, koska hyvinvoiva sosiaalityöntekijä on lastensuojelun tärkein voimavara. On siis meidän kaikkien etu, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät jaksavat ja jatkavat työssään mahdollisimman pitkään.

LÄHTEET

*Aineistolähde

*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 Without Duties in Child Protection. *European journal of social work*, 22 (1), 43-58.

Bardy, Marjatta (2009) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 17–46.

Collins, Stewart (2008) Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38 (4), 1173-1193.

Eräsaari, Leena (2011) Sosiaalityö ja New Public Management. Teoksessa Granholm, Camilla, Juvonen, Tarja & Jäppinen, Maija (toim.) Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa. Talentia: Sosiaalityön tutkimuksen seura, 11–16.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

*Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampere University Press.

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf.

Viitattu 7.11.2021.

Hallikainen, Tarja, Ikonen, Elina, Järveläinen, Merja, Kurki, Aulikki, Louhela, Milja, Piironen, Riikka, Monto-Puusti, Kirsimarja & Uramo, Maija (2017) Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia ry.

Kallio, Tomi J. (2006) Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana. *Hallinnon tutkimus* 2, 18–28.

Koski, Sami (2022) Välillä kukaan ei halunnut lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi – sitten Kerava nosti palkat yli 4 000 euroon ja kaikki paikat täytettiin. *Iltalehti Uutiset Kotimaa* 23.1.2022.

<https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/5bd012a2-55a2-4780-95d0-4277357ab9ca>.

Viitattu 2.2.2022.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.

Laitinen, Jaana (2021) Vaihtuvuus maksaa. Talentia 5.2021.

Lastensuojelulaki 88/2010.

Lastensuojelulaki 417/2007.

Lastensuojelun keskusliitto (2021) Lapsen etu on tärkein.

<https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelun-perusta/lapsen-etu-on-tarkein/>.

Viitattu 22.11.2021.

Lastensuojelun käsikirja (THL) Lastensuojelun toimijoiden tehtävät, kelpoisuus, mitoitukset ja täydennyskoulutus. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyontuki-hallinto/hallinto/lastensuojelun-sosiaalityontekijan-kelpoisuus-ja-tehtavat>.

Viitattu 19.11.2021.

Lehto-Lundén, Tiina & Petra Salovaara (2016) Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lundén, Petra Salovaara ja Minna Veistilä. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.

Leppänen, Päivi (2020) Lastensuojelun suuri haaste on saada työntekijät jaksamaan ja pysymään alalla – työelämäprofessori: ”Vaihtuvuus vaarantaa koko systeemin”. Yle Uutiset Lastensuojelu 14.2.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11208454> .

Viitattu 28.10.2021.

*Lizano, Erica, Hsiao, Hsin-Yi, Mor Barak, Micháelle & Casper, Lynne (2014) Support in the workplace: Buffering the deleterious effects of Work–Family conflict on child welfare workers’ well-being and job burnout. *Journal of Social Service Research*, 40 (2), 178–188.

Manka, Marja-Liisa (2010) Tiikerin loikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Hansaprint.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki: University Press, 20–55.

*Matela, Kari (2009) Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus. Lapin yliopisto.

*McFadden, Paula (2020) Two Sides of One Coin? Relationships Build Resilience or Contribute to Burnout in Child Protection Social Work: Shared Perspectives from

- Leavers and Stayers in Northern Ireland. *International social work*, 63 (2), 164–176.
- Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Yliruka, Laura, Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2009:4.
- Merilä, Johanna (2021) Hyvän työpaikan rakentamiseen tarvitaan kaikkia. *Talentia* 7.2021.
- Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön-Tutkimuksen Aikakauslehti*, 23 (3), 329–335.
- *Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus*, 13 (1), 3–19.
- Nissinen, Leena (2007) *Auttamisen rajoilla. Myötätuntuupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita.
- Paasivirta, Annukka (2012) Miten tullaan lastensuojelun asiakkaaksi? Vastaanottoryhmillä apua nopeasti ja oikea-aikaisesti. Teoksessa Minna Strömberg-Jakka & Teija Karttunen (toim.) *Sosiaalityön haasteet: Tukea ammattilaisten arkeen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Puustinen-Korhonen, Aila & Uotinen, Sami (2021) Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän virkatehtävien määrä on hengästyttävä – Sisällön päätösvalta laajemmin hyvinvointialueilla eduskunnan sijaan? *Kuntaliitto*.
<https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2021/lapsen-asioista-vastaavan-sosiaalityontekijan-virkatehtavien-maara-hengastyttava>. Viitattu 21.11.2021.
- *Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013) Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education*, 32 (5) 650–661.
- Roslund, Riku & Jansson, Kaisu (2019) Yle seurasi päivän lastensuojelun arkea – yllättävä tieto puhelimesta sai jähmettymään: “Onhan tämä työ henkisesti raskasta”. Yle

- Uutiset Lastensuojelu 9.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11010501>. Viitattu 5.11.2021.
- Räty, Tapio (2019) Lastensuojelulaki - Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.
- *Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.
- Salo, Paula, Rantonen, Otso, Aalto, Ville, Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Junnonen, Sanna-Riitta, Baldschun, Andreas, Väisänen, Raija, Mönkkönen, Kaarina & Hämmäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & González-Romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout. A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71-92.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2021) Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 25.11.2021.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Talentia (2021) Lastensuojelun asiakasmäärässä tähdittävä 25 lapseen – lasten ja työntekijöiden turvallisuus etusijalla. <https://www.talentia.fi/uutiset/lastensuojelun-asiakasmaarassa-tahdattava-25-lapseen-lasten-ja-tyontekijoiden-turvallisuus-etusijalla/>. Viitattu 7.11.2021.
- TENK (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu 9.2.2022.
- *Tham, Pia & Meagher, Gabrielle (2008) Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British Journal of Social Work* (39) 807-827.
- *Tham, Pia (2007) Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work* 37 (7) 1225-1246.
- *Tham, Pia (2021) Not rocket science: Not Rocket Science: Implementing Efforts to Improve Working Conditions of Social Workers. *British Journal of Social Work* 00, 1-20.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos (2021a). Työhyvinvointi.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 24.11.2021.

Työterveyslaitos (2021b) Stressi ja työuupumus.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Viitattu 27.12.2021.

Westbrook, Tonya M., Ellis, Jackie, and Ellett, Alberta J. (2006) Improving Retention Among Public Child Welfare Workers: What Can We Learn from the Insights and Experiences of Committed Survivors? *Administration in social work* 30 (4), 37–62.

Wilén, Leena (2018) Mitä kuuluu lastensuojelu? – julkaisusarja osa 2. Kohtaamisia – lastensuojelun arki työntekijän näkökulmasta. *Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu*, 4/2018.

https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf.

Viitattu 4.11.2021.

Yliruka, Laura, Petrelius, Päivi, Alho, Sirkka, Jaakola, Anne-Mari, Lunabba, Harry, Remes, Silja, Keränen, Saara, Teiro, Sanna & Terämä, Anne-Marie (2020). Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Yliruka, Laura, Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2009) Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Yliruka, Laura, Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2009:4.

LIITE 1. Aineisto

	Tekijä(t) ja julkaisuvuosi:	Tutkimus:	Tutkimuksen menetelmä ja tarkoitus:	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevat tekijät:
1	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 Without Duties in Child Protection. European journal of social work, 22 (1), 43-58.	Kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön liittyvää rasitusta ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.	<ul style="list-style-type: none"> -mahdollisuus vaikuttaa työaikaan -sosiaalityöntekijän lisääntyvä ikä yksittäisenä tekijänä -sosiaalityöntekijän koulutus / pätevyys -lisä- ja erikoistumiskoulutukset -tiimityö ja työyhteisö -osallistumismahdollisuus työyksikön päätöksentekoon -työnohjaus
2	Forsman, Sinikka (2010)	Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinoilla. Tampere: Tampere University Press.	Kvalitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavia tekijöitä.	<ul style="list-style-type: none"> -mentorointi -työnohjaus -tiimityö ja työyhteisö -työstä ja vastuusta irrottautumisen tukeminen työvuoron jälkeen -sosiaalityöntekijän koulutus / pätevyys -lisäkoulutukset -työkierto lastensuojelun sosiaalityön sisällä -asiakkuudet, joissa yhteistyö sujuu -asiakkaan puolustaminen -lojaali ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde asiakkaan kanssa -työn ja yksityiselämän tasapaino -luottamus, että joku muu hoitaa asiakkaan asiaa oman työvuoron jälkeen -työajasta kiinnittäminen -fyysisestä- ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen -maalaisjärki -inhimillisyys -selkeät arvot -voimavaroja palauttava vapaa-aika -normaaliuden säilyttäminen

3	Lizano, Erica, Hsiao, Hsin-Yi, Mor Barak, Micháelle & Casper, Lynne (2014)	Support in the workplace: Buffering the deleterious effects of Work–Family conflict on child welfare workers’ well-being and job burnout. <i>Journal of Social Service Research</i> , 40 (2), 178–188.	Kvalitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli lastensuojelutyöntekijöiden saaman organisatiolähtöisen tuen merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen.	<ul style="list-style-type: none"> -lähiesimiehen ohjaus ja tuki -lähiesimiehen myönteinen palaute työstä -työntekijän vahvuudet tunnustava lähiesimies -perhe-elämää tukeva organisaatio ja esimieskäyttäytyminen -joustava työaika -etätö mahdollisuus
4	Matela, Kari (2009)	Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. <i>Sosiaalityön lissensiaatintutkimus</i> . Lapin yliopisto.	Kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymisen ja työstä lähtemisen haluun vaikuttavia yksilöllisiä, työperäisiä sekä organisatorisia tekijöitä.	<ul style="list-style-type: none"> -oikea ala -työn merkityksellisyys -työkokemus -sosiaalityöntekijän koulutus / pätevyys -hyvä suhde työtovereihin -hyvä suhde asiakkaisiin -hyväksi koettu lähijohtaminen -työtyytyväisyyden aste -hyvä ja innovatiivinen työilmapiiri -toimiva organisaatiokulttuuri -tietoisuus omaan työhön kohdistuvista odotuksista -selkeät ja ristiriidattomat odotukset hallinnon ja organisaation taholta -eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien tasavertainen kohtelu -vähäiset organisaatiomuutokset -palkkaus -työn ja yksityiselämän tasapaino -onnistumiset asiakastyössä -asiakastyön miellyttävät haasteet -asiakkaiden oikeasuhtaiset odotukset -tunne asiakastyön hallittavuudesta (selkeät tavoitteet ja työtehtävät) -mahdollisuus vaikuttaa työmenetelmän valintaan ja asiakastapaamisten ajankohtaan
5	McFadden, Paula (2020)	Two Sides of One Coin? Relationships Build Resilience or Contribute to Burnout	Kvalitatiivinen tutkimus, joka selvitti sosiaalityöntekijöiden subjektiivisten kokemusten kautta	<ul style="list-style-type: none"> -työn merkityksellisyys -rakkaus lastensuojelutyötä kohtaan -työyhteisölliset voimavarat -tiimityö ja työyhteisö

		in Child Protection Social Work: Shared Perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. International social work, 63 (2), 164–176.	työtoveri- ja esimiehdusteen myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia lastensuojelutyössä selviytymisen kannalta.	-myönteinen lähiesimiehdustehde -lähiesimiehdustehden tuki ja ohjaus sekä välittävä asenne alaisia kohtaan -lähiesimiehdustehden antama myönteinen palaute ja työntekijän vahvuuksien tunnustaminen -sosiaalityöntekijöiden määrän lisäys
6	Mänttari-van der Kuip, Maija (2015)	Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämän tutkimus, 13 (1), 3-19.	Kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli myönteisestä näkökulmasta työyhteisöllisiä voimavaroja sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä.	-työtovereiden tuki -työyhteisöllisyyden kokemus / hyvä yhteishenki -luottamus lähiesimiehdustehden tukeen ja neuvontaan
7	Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013)	Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? Social Work Education, 32 (5) 650–661.	Kvalitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli niitä myönteisiä tekijöitä, mitkä saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan uraansa lastensuojelussa.	-motivoiva työ -rakkaus lapsiasiakkaita kohtaan -valmius hektiseen työhön -työkokemus -sosiaalityöntekijän koulutus / pätevyys -lisäkoulutukset -tiimityö ja työyhteisö -tiimiltä ja kollegoilta saatava neuvonta ja tuki -huumori työtovereiden kesken -taito tasapainoilla työn myönteisten ja kielteisten vaikutusten välillä -organisaation johdon tietoisuus käytännön lastensuojelutyön tarpeista ja haasteista -riittävät resurssit työn asianmukaiseen suorittamiseen -asiakkaan tilanteen edistyminen -työn ja yksityiselämän tasapaino
8	Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012)	Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta	Kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli ja vertaili Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja	-työkokemus -sosiaalityöntekijän koulutus / pätevyys -sosiaalityöntekijäprofession vahva asema -lisäresurssit sosiaalityön koulutuksiin

		Pohjoismaissa. Yhteiskuntapolitiikka 77 (4), 403–418.	työhön kohdistuvia risti-riitoja.	-asiakastyö -asiakkaiden perusturva etuuksien parantaminen -mahdollisuus vaikuttaa työympäristöön
9	Tham, Pia & Meagher, Gabrielle (2008)	Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? British Journal of Social Work (39) 807-827.	Kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkasteli ja vertaili Ruotsin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muun julkisen sektorin työntekijöiden käsityksiä työstä ja työoloista.	-mentorointi -luotettava, oikeudenmukainen, tukea ja arvostusta alaisilleen antava lähiesimies -tukea ja arvostusta alaisille antava organisaation johto -mahdollisuus vaikuttaa työntekotapaan
10	Tham, Pia (2007)	Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. British Journal of Social Work 37 (7) 1225-1246.	Kvantitatiivinen tutkimus, joka selvitti syitä, miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät aikovat lähteä työstään.	-kokemus lastensuojelutyöstä positiivisesti haastavana tukea ja arvostusta alaisille antava organisaation johto -osallistumismahdollisuus työyksikön päätöksen tekoon
11	Tham, Pia (2021)	Not Rocket Science: Implementing Efforts to Improve Working Conditions of Social Workers. British Journal of Social Work 00, 1-20.	Kvantitatiivinen tutkimus, joka selvitti kohenutuivatko lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työolot yhdessä Ruotsin kunnassa kolmen eri toimenpiteen jälkeen.	-lastensuojelutyön positiivinen haastavuus -tiimityö ja työyhteisö -työtiimin tuki -tyytyväisyys työtovereihin -ajalliset resurssit työtiimin kanssa tehtävään pohdintatyöhön -viihtyisä, rento, kannustava, tukeva ja innovatiivinen työilmapiiri -luottamus lähiesimiehen tukeen ja tasa- puoliseen kohteluun -mahdollisuus vaikuttaa työntekotapaan