

Minna Kovalainen

KATSAUS LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMISTA EDISTÄVIIN TEKIJÖIHIN

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatin tutkielma
Huhtikuu 2022

Tiivistelmä

Minna Kovalainen: Katsaus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista edistäviin tekijöihin
Kandidaatin tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalityön tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2022

Tutkielmani on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka kartoittaa lastensuojelutehtävissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tutkielman aineisto koostuu kahdestakymmenestä kotimaisesta ja kansainvälisestä vertaisarvioidusta tutkimusartikkelista. Taustoitin kirjallisuuskatsausta suomalaiseseen yhteiskuntapoliittiseen kontekstiin kiinnittyen.

Tutkimusaihe on ajankohtainen siksi, että lastensuojelussa sosiaalityöntekijöitä on vaikea saada rekrytoitua ja vaihtuvuus on suurta. Erilaisia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen ja vaihtuvuuden vähentämiseen tähtäviä toimenpiteitä on jo toteutettu, kuten systeeminen lastensuojelun toimintamalli sekä lastensuojelun asiakasmäärien asteittainen lakisääteinen rajaaminen vuoden 2022 alusta; toisia on mahdollisesti tulossa, kuten vähän kokeneita lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä tukemaan suunniteltu urapolkumalli.

Analyysiprosessi aloitettiin teemoittelulla, minkä yhteydessä aineistossa toistuvat teemat kirjattiin numeerisesti ylös. Kvantifioinnin jälkeen toisiinsa yhteen linkittyviä ilmiöitä tarkasteltiin käsittekarttaa hyödyntäen. Käsittekartan tulosten pohjalta muodostin kaksi pääluokkaa: organisatoriset ja yksilökohtaiset tekijät. Organisatoriset tekijät jakautuivat neljään alaluokkaan: lastensuojelutyön imu, tiimin tuki, hyvä tiiminvetäjä sekä organisatoriset reunaehdot. Yksilökohtaisten tekijöiden alaluokat nimesin resilienssiksi, palauttavaksi vapaa-ajaksi ja hyvinvointia tukevaksi asennoitumiseksi.

Analyysin perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät pitävät kollegiaalisen tuen merkitystä erityisen merkittävänä omalle jaksamiselleen. Kollegoilta saatu käytännön tuki ja keskusteluapu sekä osaamisen siirtäminen sosiaalityöntekijöiden välillä vahvistaa työntekijöiden välistä sidettä sekä sitoutumista organisaatioon. Kollegiaalisen tuen lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttaa esihenkilöltä ja johdolta saatu tuki sekä työnohjaus. Monet lastensuojelutyössään pitkään viihtyneet kertovat lämpimän esihenkilö-alaisuuden vaikuttavan myönteisesti lastensuojelutyössä pysymiseen. Riittävät resurssit mahdollistavat työn vaikuttavuuden, mikä lisää motivaatiota jatkaa työssä. Työn vaikuttavuus lisää myötätuntoutyytyväisyyttä, mikä taas vahvistaa työntekijöiden resilienssiä.

Yksilökohtaisista tekijöistä lastensuojelun sosiaalityöntekijät korostivat asennoitumisen merkitystä. Rajojen asettaminen työn ja vapaa-ajan välille koettiin työssä jaksamisen edellytyksenä. Työntekijät, jotka tunnistivat rajojen asettamisen tärkeyden, mutta eivät kyenneet asettamaan niitä, kokivat enemmän uupumusta ja vähemmän työn iloa kuin muut. Palauttavien vapaa-ajan harrastusten, kuten liikunnan ja taiteen koetaan auttavan henkisesti kuormittavasta työstä irtautumisessa. Pitkään lastensuojelutyössä viihtyneet sosiaalityöntekijät kertovat suhtautuvansa tekemiinsä virheisiin tai asiakkaiden tyytymättömyyteen vähemmän henkilökohtaisesti kuin kuormittuneemmat työntekijät. Pienistä onnistumisista iloitsemisella ja positiivisella asenteella työntekijät kykenevät itse kohentamaan jaksamistaan.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden käyttämistä stressinhallintakeinoista vaikuttavimmaksi emotionaalisen uupumisen ehkäisemisen kannalta osoittautuivat tunnekeskeiset keinot, kuten sosiaalinen tuki sekä tunteista puhuminen. Näin ollen sosiaalityöntekijöiden keskinäiseen tukeen ja neuvonantoon tähtäävät uudistukset, kuten systeeminen lastensuojelun toimintamalli ja urapolkumalli saattaisivat vähentää työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Asiakasmäärien lakisääteisen rajaamisen tuloksia on vaikea tässä vaiheessa ennakoida, mutta parhaimmillaan se saattaisi vähentää lastensuojelussa työskentelevien uupumusta ja lisätä asiakastyön vaikuttavuutta.

Avainsanat: kirjallisuuskatsaus, lastensuojelu, jaksaminen, pysyvyys, kollegiaalinen tuki, resilienssi, coping-keinot

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto	3
2 Lastensuojelun tila suomalaisessa yhteiskunnassa	5
3 Lastensuojelun sosiaalityön erityispiirteet	9
4 Tutkimuksen toteutus	16
4.1 Tutkimustehtävä ja -kysymys	16
4.2 Aineiston keruu ja analyysi	17
5 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista edistäviä tekijöitä	21
5.1 Organisatoriset tekijät	21
5.2 Yksilökohtaiset tekijät	25
6 Yhteenveto ja pohdinta	32
7 Lähteet	34
8 Liitteet	38

KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvio 1. Lastensuojelun työntekijöiden haastatteluissa esiin nousseita teemoja työssä jaksamisen suhteen (mukailtu, lähde: Chan ym. 2021)	10
Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit	18
Taulukko 2. Aineistoartikkelit	38

1 JOHDANTO

Tutkielmassani tarkastelen lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden jaksamista edistäviä tekijöitä. Lastensuojelutyö tunnetaan vaativana sosiaalityön alueena, joka on luonteeltaan stressaavaa. Alaa vaivaa työntekijöiden vaihtuvuus ja työntekijöiden kokemattomuus. (esim. Healy ym. 2009; McFadden ym. 2014; McGowan ym. 2009.)

Pohjoismaisen vertailututkimuksen (Saarinen ym. 2012) mukaan suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia muiden Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöihin verrattuna. Erityisesti kuormitus näkyy lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden jaksamisessa (mt.). Sinko ja Muuronen (2013) huomasivat Lastensuojelun Keskusliitolle tekemässä tutkimuksessaan, että yli 60 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä on harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa; yleisimmiksi syiksi koettiin liiallinen työmäärä ja vastuu, liialliset paineet tai liian vaativa työ yhdistettynä heikkoon palkkaukseen tai riittämättömiin resursseihin. Myös riittämätön esihenkilöiden tuki, johtamisen heikko laatu sekä jatkuvat organisaatiomuutokset vaikuttavat vaihtohalukkuuteen (mt.). Myös työntekijät ovat aktiivisesti tuoneet esiin alaa vaivaavia ongelmia (esim. Grönroos & Vesanummi 2021; Tolonen 2017): heidän mukaansa riittämättömät resurssit ja liiallinen työn määrä vaikeuttavat eettisesti kestävästi asiakastyön tekemistä, mikä taas vaikeuttaa osaavan työvoiman rekrytoimista ja sitouttamista (Grönroos & Vesanummi 2021).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitouttamista on pyritty edistämään viime vuosina erilaisin lakimuutoksilla sekä uudistuksilla. Juha Sipilän hallituskaudella, vuonna 2016 aloitetun lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) tarkoituksena on siirtää painopiste lastensuojelun raskaista, korjaavista palveluista ennaltaehkäisevään, matalan kynnyksen toimintaan (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015). Osana LAPE-hanketta vuosina 2017–2018 pilotoitiin 14 maakunnassa systeeminen lastensuojelun toimintamalli. Systeeminen malli on perheterapiaan nojautuva interventio. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöille systeeminen toimintamalli lisää sekä kollegiaalista että moniammatillista tukea, sekä lisää tunnetta kompleksisten tilanteiden hallittavuudesta.

Asiakkaiden näkökulmasta perheterapeuttinen näkökulma vähentää yksilön ongelmiin painottuvaa lähestymistapaa sekä vahvistaa asiakkaan kuulluksi tulemisen kokemusta (Aaltio & Isokuortti 2019.)

Vuoden 2022 alussa voimaan tulleella lastensuojelun asiakasmäärien rajauksella pyritään hallituksen esityksen (HE 170/2021) mukaan vaikuttamaan sekä lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuuden vähentämiseen, että lapsen edun parempaan toteutumiseen: lisääntyneellä työajalla halutaan muun muassa lisätä aikaa lasten tapaamiseen sekä vähentää virheiden riskiä. Lakimuutosten lisäksi juniorisosaalityöntekijöiden tueksi on kehitelty

Muun muassa tutkija Sinikka Forsman (2010) on tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista. Forsmanin mukaan lastensuojelutyössä on mahdollista jaksaa ja jatkaa, mikäli työolosuhteet ovat kunnossa ja tuki on riittävää. Tutkimuksessa selvisi, että lastensuojelutyössä on kielteisten puolten lisäksi paljon hyvää, joka saa ihmiset innostumaan ja sitoutumaan lastensuojelutyöhön. Vaihtuvuus saakin rinnalleen kuvan pysyvyydestä. (Mt.) Lastensuojelun työntekijät kertovat lastensuojelutyön olevan parhaimmillaan innostavaa, palkitsevaa ja vaikuttavaa. Lastensuojelutyössä työntekijät kokevat keräännyttävänsä erilaisia resursseja, jotka voivat rikastuttaa myös heidän yksityiselämäänsä. Työ on palkitsevuudestaan huolimatta kuormittavaa, minkä vuoksi selviytymiskeinojen kehittäminen ja toimeenpano ovat tarpeellisia työuupumuksen estämiseksi. (Chan ym. 2021.)

Kiinnostuin aiheesta alun perin sen vuoksi, että haluan työskennellä lastensuojelualalla. Teen tämän tutkielman myös omaa työhyvinvointiani ajatellen, sillä haluan tietää, millaisilla tekijöillä lastensuojelutyössä jaksamiseen ja jatkamiseen voi omilla toimillaan vaikuttaa. Tämän lisäksi haluan kartoittaa yksittäisen työntekijän vaikutuspiirin ulkopuolisia, kuten esimerkiksi työn johtamiseen liittyviä, jaksamista edistäviä tekijöitä. Olen tällä hetkellä käytännön opetusjaksolla Tampereella lastensuojelun yksikössä, jossa systeeminen lastensuojelun toimintamalli on vakiintunut jokapäiväiseen työskentelyyn. Käytännön opetuspaikassani systeeminen malli on erittäin pitkälle kehitelty siten, että lastensuojelutiimiin kuuluu systeemisten tapaamisten koordinoija, mikä vähentää asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden kuormaa. Olen siis päässyt näköalapaikalle seuraamaan lastensuojelun sisäisten prosessien muutosta.

Tutkin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmin, millaiset tekijät edistävät lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia. Minua kiinnostaa, missä suhteessa hyvinvoinnin kokemisessa painottuvat yksilökohtaiset ja organisatoriset tekijät.

2 LASTENSUOJELUN TILA SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA

Lastensuojelussa on jo pitkään oltu huolissaan resurssien riittämättömyydestä ja asiakasmäärien kasvusta; lisäksi kiireelliset sijoitukset ja huostaanotot ovat lisääntyneet kaikissa ikäryhmissä vuodesta 1990 lähtien. Vuonna 2011 lapsia oli kiireellisesti sijoitettuna noin 3900, kun 1990-luvun alussa kiireellisesti sijoitettuja lapsia oli noin 500. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 18.) Ongelmiin ei ole löydetty ratkaisua, vaikka ne ovat olleet tiedossa jo pitkän aikaa. Kuntaliiton (2018) lastensuojelun järjestäjäorganisaatioille tekemän kyselyn mukaan lastensuojelun tilanne on vaikeutunut entisestään vuosien 2012 ja 2017 välillä. Huolta herättää erityisesti lasten mielenterveyspalvelujen saatavuuden ja lastensuojelun voimavarojen heikentyminen sekä henkilöstön saatavuus. Kiireellisiä sijoituksia joudutaan tekemään lasten ja nuorten mielenterveyspalveluiden riittämättömyyden vuoksi. (Mt.)

Suomalaiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia muihin pohjoismaalaisiin verrattuna (Saarinen ym. 2012, 408, 410). Lastensuojelun keskusliiton johtava asiantuntija Leena Wilén kertoo, että Lastensuojelun keskusliiton ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian vuosina 2013 ja 2018 tekemän kyselyn perusteella noin 80 % lastensuojelun asiakastyössä toimivista sosiaalityöntekijöistä tuntee paljon tai erittäin paljon työpaineita ja riittämättömyyden tunnetta työssään. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli myös harkinnut vaihtavansa työpaikkaa tai alaa. Yleisimmiksi syiksi alan tai työpaikan vaihdolle vastaajat ilmoittivat liialliset työpaineet, matalaan palkkukseen ja esimiestyöhön liittyvät tekijät. (Wilén 2018, 8–9.)

Kuntaliiton (2018) kyselyn mukaan huoli lastensuojelun henkilöstöresurssien riittävydestä on kasvanut viime vuosina. Erityisesti pulaa on sijaisista: 43 prosenttia järjestäjäorganisaatioista kertoi sijaisresurssiensa olevan täysin riittämätöntä tai puuttuvan kokonaan. Osittain tämä selittyy sosiaalityöntekijöiden kelpoisvaatimusten kiristymisellä. (Mt.) Ammattibarometrin (2022) syyskuussa 2021 tekemän arvion mukaan sosiaalityöntekijät mahtuvat kolmen kysytyimmän ammattiryhmän joukkoon koko Suomen aluetta tarkastellessa. Pula erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä tuli kuitenkin näkyväksi Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (2020) kuntasektorille vuonna 2019 tekemästä kyselystä. Kyselyn perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vakansseista jäi täyttämättä lähes 10 prosenttia, kun taas yleisesti

sosiaalityöntekijöiden ja erityissosiaalityöntekijöiden työvaje oli 4,4 prosenttia. Sosiaalityöntekijän tehtäviin on erityisen vaikeaa löytää päteviä sijaisia. (Mt.)

Pula lastensuojelun työntekijöistä ei todennäköisesti ole helpottamassa lähiaikoina. Julkisen alan eläkevakuuttaja Kevan (2021) ennusteen mukaan sosiaalityöntekijöistä olisi pulaa vielä tulevaisuudessakin. Keva peräänkuuluttaa konkreettisia toimia työvoimapulan syvenemisen ehkäisemiseksi. Sen lisäksi, että alalle pitäisi saada lisää uusia tekijöitä, nykyisten työntekijöiden jaksamisesta tulisi pitää myös huolta (mt.). Kunnissa pyritään vähentämään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormitusta muun muassa moniammatillisen tiimityön keinoin (Kuntaliitto 2018).

Lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta on pyritty vähentämään sosiaalipoliittisilla uudistuksilla. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma on vuonna 2016 aloitettu kärkihanke, jonka pyrkimyksenä oli uudistaa entiset hajanaiset palvelut lapsi- ja perhelähtöiseksi palvelukokonaisuudeksi. Palveluiden lähtökohtana on lapsen etu ja perheiden monimuotoisuus. Käytännössä palvelurakenteiden muutoksilla halutaan lisätä resursseja vanhemmuuden tukemiseen varhaiseen puuttumiseen ja matalan kynnyksen palveluihin. Näiden toimien toivotaan vaikuttavan vähentävästi lastensuojelun tarpeeseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma jatkuu Sanna Marinin hallituskaudella vuonna 2020–2022 (Opetus- ja koulutusministeriö 2020). LAPE-hanke liittyy läheisesti sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä pelastustoimen palvelujen ja rakenteiden uudistukseen (sote-uudistus), jonka painopiste on ongelmien ennaltaehkäisyssä ja perustason palveluiden saatavuudessa (Valtioneuvosto 2022).

Lastensuojelun vastuusosiaalityöntekijöiden asteittainen asiakasmäärän lakisääteinen rajaaminen tuli voimaan kuluvan vuoden alussa. Tällä hetkellä mitoitus on 35 asiakasta sosiaalityöntekijää kohti; vuoden 2024 alusta lastensuojelun vastuusosiaalityöntekijällä saa olla asiakkaanaan enintään 30 lasta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.) Hallituksen esityksen (HE 170/2021, 54) mukaan henkilöstömitoituksella voitaisiin parantaa palveluiden laatua ja henkilöstön hyvinvointia sekä vähentää virheiden tekemisen riskiä. Talentia on vaatinut asiakasmitoitusta jo vuosikymmenien ajan. Talentian mielestä lakimuutos on askel oikeaan suuntaan, vaikka mitoitusta saisi laskea vieläkin alemmas, 25 asiakkaaseen sosiaalityöntekijää kohti. (Talentia 2021.) Vertailun vuoksi vuonna 2011 Suomen kuuden suurimman kaupungin yhden lastensuojelun avohuollon vastuusosiaalityöntekijän asiakasmäärä oli keskimäärin 76 lasta. Asiakasmäärä vaihteli koko Suomen alueella viidestätoista jopa 135:n lapsen yhtä työntekijää kohti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 12–13.)

Asiakasmitoituksen tarpeellisuudesta ei kuitenkaan olla täysin yksimielisiä. Ylisosiaalineuvos Aulikki Kananoja ei pidä mitoituksia tarkoituksenomaisina lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormituksen vähentämiseen, ainakaan lakitasolla määriteltynä. Hänen mukaansa ongelmiin tulisi puuttua varhaisemmalla puuttumisella ja ennaltaehkäisyllä sekä päihde- ja mielenterveystyön ammattilaisten läheisempään yhteistyöhön lastensuojelun kanssa. (Kananoja 2018, 24–26). Toisaalta epäillään, että vaikeassa työvoimatilanteessa sitovien mitoitusten asettaminen voi johtaa siihen, että työntekijöitä siirretään lastensuojeluun sellaisista palveluista, joissa lakisääteisiä mitoituksia ei ole, kuten sijaishuollosta. Muita huolenaiheita ovat myös henkilöstön saatavuus sekä mahdollisuus lastensuojelun asiakkuuden piiriin pääsemisen vaikeutumisesta, että sosiaalihuoltolain mukaisten perhepalveluiden ruuhkautumisesta (HE 170/2021). Lastensuojelun asiakasmäärän vähentäminen saattaisi Wilénin (2018, 5) mukaan johtaa siihen, että lastensuojelun asiakkaaksi päätyisivät kaikista vaikeimmissa tilanteissa olevat lapset, jolloin työ voisi muodostua aiempaa kuormittavammaksi. Valtiontalouden tarkastusvirasto (2012) ehdottaa lastensuojelun tilaa kartoittavassa tarkastuskertomuksessaan, voitaisiinko asiakasmäärien rajausten sijaan siirtää sosiaalityöntekijöille määritellyjä tehtäviä esimerkiksi sosiaaliohjaajille.

Muun muassa vuonna 2015 voimaan tullut sosiaalihuoltolain uudistuksen tarkoituksena oli korostaa ongelmien ennaltaehkäisyä siirtämällä painopistettä korjaavista palveluista varhaisen tuen palveluihin. Ehkäisevien palveluiden toivottiin vähentävän lastensuojelun asiakasmäärää. (Kunta- ja hyvinvointialueuudistajat 2015.) Muutoksista huolimatta tarve korjaaville lastensuojelupalveluille on säilynyt ja kodin ulkopuoliset sijoitukset lisääntyneet (HE 170/2021). Hallituksen esityksen mukaan ”lapset ja nuoret eivät saa tarvitsemiaan palveluita missään vaiheessa”. Erityisesti lasten ja nuorten mielenterveyspalveluita on saatavilla tarpeeseen nähden aivan liian vähän (HE 170/2021).

Vuonna 2018 ylisosiaalineuvos Aulikki Kananoja teki Sosiaali- ja terveysministeriön pyynnöstä selvityksen lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja tarjosi nopeasti vaikuttavia ratkaisuehdotuksia havaittuihin ongelmiin. Kananoja ehdotti raportissaan nopeasti vaikuttavina toimina kuormittuneimmille alueille kunta- ja työntekijätasoisista täsmätukea sekä sijaispoolin perustamista. Pitkän tähtäimen ratkaisuksi hän suosittelee moniammatillista tiimityötä sekä lastensuojelun henkilöstörakenteen täydentämistä päihde- ja mielenterveysalojen ammattilaisilla. (Kananoja 2018, 14–18.)

Kananoja (2018, 15) näkee yksin työskentelyn yhtenä vakavimmista työntekijöitä kuormittavista riskeistä. LAPE-muutosohjelman vanavedessä pilotoidun systemisen lastensuojelun mallin on toivottu purkavan yksintekemisen kulttuuria: yksin tai työparin kanssa työskentelyn sijaan

systemisessä mallissa asiakastapaukset otetaan tiimin yhteiseen käsittelyyn. Sosiaalityöntekijöiden lisäksi tiimiin kuuluu konsultoiva sosiaalityöntekijä, perheterapeutti sekä hallinnollisista järjestelyistä vastaava koordinaattori. Asiakkaiden kannalta systemiset tapaamiset mahdollistavat aidomman vuorovaikutuksen kuin perinteisillä asiakastapaamisilla; lisäksi perheterapeuttinen työskentelyote keskittyy ihmisten välisiin suhteisiin ja kokonaisvaltaisempaan käsittelyyn pelkästään yksilöön liitettävien ongelmien käsittelyn sijaan. Nykymuotoiseen sosiaalityöhön verrattuna systeminen työskentelymalli on intensiivisempää. (Aaltio & Isokuorti 2019, 15–16.) Vaikka Aaltion ja Isokuortin tutkimuksen mukaan 44 prosenttia työntekijöistä kokivat kuormituksen lisääntyneen systemisen mallin myötä (mt., 148), 79 prosenttia kaikista vastaajista halusi jatkaa systemisen mallin mukaista työskentelyä. Perheterapeuttisen näkökulman koettiin auttavan ymmärtävän asiakasperheiden tilanteiden juurisyitä aiempaa paremmin: erityisen toimivaksi malli osoittautui hankalaksi koettujen asiakastapausten hoitoon. (Mt. 146.)

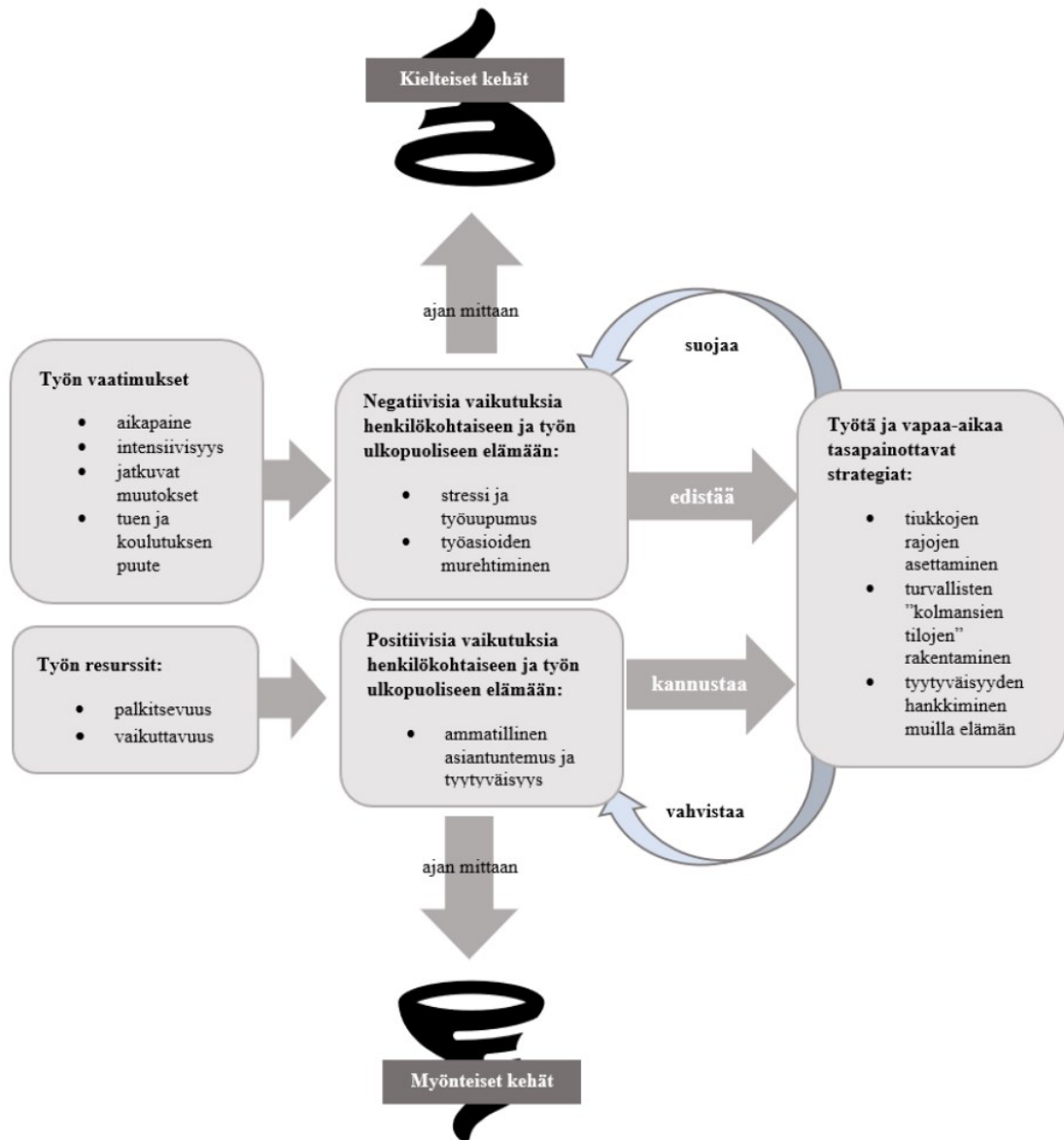
Yhteisöllisyyden korostaminen ja kollegiaalisen tuen merkitys on otettu huomioon myös uudenaikaisissa urapolkumallissa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen, yliopistojen, kuntien ja sosiaalialan osaamiskeskuksen asiantuntijoista koostuvan LASTO-työryhmän kehittämä urapolkumalli on suunniteltu erityisesti uusien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tueksi. Malli pohjautuu yhteisölliseen oppimiseen ja mentorointiin sekä ammatillisen että akateemisen kehittymisen yhdistämiseen. Ehdotuksen ensimmäisellä tasolla juniorisosiaalityöntekijän kanssa tehdään henkilökohtainen oppimissuunnitelma (HOPS) ja aloitetaan ammatillisen portfolion kerääminen. Ensimmäisenä työskentelyvuonna juniorisosiaalityöntekijällä on vähennetty asiakasmäärä, nimetty työpari ja henkilöt, keneltä voi pyytää apua tarvittaessa. Tasojen noustessa työntekijä voisi syventää osaamistaan esimiestasolle, suorittaa erikoissosiaalityöntekijän tutkinnon tai –viimeisellä viidennellä tasolla– väitellä jostakin lastensuojelun keskeisestä teemasta ja osallistua lastensuojelun kehittämistyöhön. Sen lisäksi, että kokematon sosiaalityöntekijä vahvistaa omaa osaamistaan, tarkoituksena on, että kerääntyneestä tiedosta hyötyy myös koko työyhteisö ja sen myötä myös asiakkaat. (Yliruka ym. 2020, 47–51.)

3 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖN ERITYISPIIRTEET

Chan kumppaneineen (2021) selvittävät tutkimuksessaan, kuinka lastensuojelun sosiaalityöntekijät tasapainottelevat työn ja yksityiselämän välillä sekä heidän käyttämiään toimintastrategioita uupumisen ehkäisemiseksi. Tutkimukseen haastateltujen sosiaalityöntekijöiden mukaan lastensuojelutyöstä saa kuormittavien tekijöiden vastapainoksi resursseja, jotka voivat rikastuttaa sekä yksilön ammatillisia taitoja ja henkilökohtaista, työn ulkopuolista elämää. Kielteinen työn ja vapaa-ajan sekoittuminen johtaa kielteisiin kehiin (*loss spirals*). Jos taas työstä saatujen resurssien koettiin rikastuttavan kotielämää, syntyi myönteisiä kehiä (*gain spirals*), jossa alkuperäiset resurssilisäykset näyttäisivät moninkertaistuvan ja mahdollistavan resurssien kasaantumisen ja jakamisen perheen ja lähiyhteisön piiriin. Kuvioon 1 on tiivistetty lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kertomuksista olennaisimmat löydökset.

Lastensuojelutyön haastavissa puolissa tunnistettiin Chanin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2021) monta ulottuvuutta: aikapaine, intensiivisyys, jatkuvat muutokset sekä tuen ja koulutuksen puute. Aikapaine viittaa siihen, että työn luonne on vaihtelevaa sekä kiireistä: työpäivän aikana voi olla saman päivän deadlineja, erilaisia tapaamisia ja käyntejä sekä kirjauksien tekoa organisaation tietokantaan päivän päätteeksi. Lastensuojelutyössä aikataulut menevät myös usein uusiksi, kun akuutit kriisitilanteet vaativat työntekijöiden välittömän huomion. Usein kaikkia töitä ei ehditty hoitamaan työpäivän aikana, jolloin jäljelle jääneitä työtehtäviä saatettiin joutua tekemään illalla tai viikonloppuisin, mikä taas johtaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymiseen. Monissa työntekijöissä vaikeus suoriutua kaikista työtehtävistä aiheutti pettymystä ja lannistuneisuutta. (Mt.)

Työssä joudutaan tekemään vaikeita, muiden elämään vaikuttavia päätöksiä sekä kohtamaan jatkuvasti väkivaltaa, kaltoinkohtelua, traumaa ja joskus jopa kuolemaa. Valitettavasti lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin kohdistuu myös väkivaltaa ja uhkailua; vaarassa olemisen tunne saattaa johtaa jatkuvaan varuillaan olemiseen. Työntekijöitä kuormittaa myös kokemus kollegoiden tai esihenkilöiden tarjoaman tuen puutteesta. (Chan ym. 2021.)



Kuvio 1. Lastensuojelun työntekijöiden kertomuksissa esiin nousseita teemoja työssä jaksamisen suhteen (mukailtu, lähde: Chan ym. 2021).

Suurin osa Chanin ja kumppaneiden tutkimukseen haastatelluista sosiaalityöntekijöistä kertoi työn kuormitustekijöiden vähentävän henkilökohtaisia voimavaroja. Työtyytyväisyyden väheneminen, loppuun palaminen, uupumus ja mielenterveyden heikentyminen saattavat olla merkinä kielteisestä kehästä, mikä johtaisi henkilökohtaisen elämän kärsimiseen. Sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään liittyvien velvollisuuksien hoitaminen vaikeutuu energian ja ajan puutteen sekä mielialan vaihteluiden vuoksi: vastaajat kertovat olevansa työnsä vuoksi olevansa tunteellisempia, jolloin

vastoinkäymiset henkilökohtaisessa elämässä voivat johtaa herkemmin kyyneliin. Toisessa ääripäässä emotionaalinen väsymys voi johtaa tunteiden turtumiseen, jolloin läsnäolo perheen kanssa vaikeutuu. Työasiat saattavat tunkeutua yksityiselämän puolelle: vastaajat kertovat pohtivansa asiakkaiden tilanteita kotona, jotkut jopa kärsivät intruusioiden vuoksi kroonisesta unettomuudesta. (Chan ym. 2021.)

Raskauden vastapainona lastensuojelussa työskentely lisää työntekijöiden myönteisiä voimavaroja, kuten monipuolista tietotaitoa, uramahdollisuuksia ja -kehitystä sekä itseluottamusta. Työelämässä kehittyneitä taitoja voi soveltaa myös yksityiselämän puolelle: vanhemmuus-, parisuhde- ja konfliktinhallintataidot voivat rikastuttaa perhe-elämää. Ymmärryksen kasvu ja huolenpito haavoittuvia ja huono-osaisia ihmisryhmiä kohtaan voi näkyä myös esimerkiksi hyväntekeväisyytenä vapaa-ajalla. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat iloa silloin, jos kokevat työpanoksensa aikaansaavan aitoja muutoksia ihmisten elämässä. Pysyvyyteen vaikuttavat ammatillinen osaaminen, kokemus, ammatillinen tyytyväisyys sekä läheiset suhteet kollegoiden kanssa. Omien ja toisten asettamien odotusten kyseenalaistaminen ja hallinta kehittyä kokemuksen myötä, mikä vähentää uupumisen riskiä ja työasioiden tunkeutumista vapaa-ajalle (Chan ym. 2021.)

Forsmanin (2010) lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista kartoittavassa tutkimuksessa työntekijät tuovat esiin samankaltaisia teemoja kuin edellä mainitussa tutkimuksessa. Vastaajien mukaan työ tuntuu ”tulipalojen sammuttelulta”: ongelmia ennaltaehkäisevät palvelut eivät toimi tai ole riittäviä, eivätkä lastensuojelun ulkopuoliset toimijat aina kanna vastuutaan asioiden hoitamisesta. Kriisiytyessään tilanteet kaatuvat lastensuojelun hoidettavaksi. Kiire vaikuttaa myös työn laatuun; työ muuttuu mekaaniseksi naputteluksi, eikä työtä voi tehdä niin hyvin, kuin haluaisi. Työntekijät tuovat myös esiin rooliristiriidan lapsen edun ajajan ja vanhempien tukijan välillä. Ylipäätään puolen valitseminen ja asioiden priorisoiminen aiheuttavat henkistä kuormaa. (Forsman 2010, 83–89.) Sosiaalityöntekijän on kuitenkin joissain tilanteissa asetettava selkeästi tietylle kannalle tai saattaa vaihtaa mielipidettään. Asiakkaissa tämä voi aiheuttaa suuttumusta. (Mt. 104.)

Toisaalta Forsmanin haastateltavien mielestä tietynlainen hitaus ja asioiden etenemättömyys koettiin sosiaalityöntekijöiden taholta turhauttavaksi. asiat eivät välttämättä etene niin nopeasti, kuin sosiaalityöntekijä toivoisi. Viivytyksiä voi aiheutua asiakkaan mielipiteen muutosten, tapaamisten peruuntumisten tai sitoutumattomuuden vuoksi. Lisäksi viivytyksiä voi syntyä palvelujen riittämättömyyden tai yhteistyökumppanien aikataulujen eritahtisuuden vuoksi. Jotkut lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat voineet ajautua alalle hektisyyden ja nopean toiminnan vuoksi; silloin arjen

hitaus saattaa turhauttaa. Forsman toteaa analyysissään, että vaikka kiire koettiin kuormittavaksi, raskaaksi koetaan myös asioiden hidaskäytön eteneminen, mikä ei vähennä kiirettä työssä. (Mt. 95.)

Lastensuojelutyö herättää Forsmanin tutkimuksen mukaan enemmän tunteita ja henkistä kuormaa kuin muiden sosiaalityön alojen työtehtävät. Tunnetilan muuttaminen työpäivän jälkeen voi tuntua vaikealta, jos päivän aikana on kohdattu paljon negatiivisia tunnetiloja tai asioita. Lastensuojelussa ja erityisesti sijaishuollossa asiakassuhteet voivat olla pitkäkestoisia ja muodostua syvämmiksi, jolloin esimerkiksi asiakkaan kuolema oman käden kautta tai tapaturmaisesti voi aiheuttaa syvästi surua. Työntekijöiden mukaan tunteiden käsittely helpottuu iän ja työkokemuksen myötä. Oma reagointi ja kyky käsitellä vaikeita asioita on myös tilannesidonnaista ja riippuu sen hetkisestä mielentilasta. Siviilielämässä koetut asiat voivat heijastua myös työpäivän aikana käytössä oleviin emotionaalisiin resursseihin. Elämäkokemuksen ja työkokemuksen koetaan lisäävän empatiaa asiakkaita kohtaan. Toisaalta jotkut työntekijät kokevat, ettei asiakkaiden tilanteista jaksa kantaa huolta koko ajan, sillä ajan myötä asioihin tottuu. (Forsman 2010, 101–103.). Joidenkin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mielestä lastensuojelutyössä kerääntyvien ihmiskontaktien määrä tuntuu kuormittavalta: he kertoivat siirtyneensä vuorotteluvapaalle tai vaihtaneensa vähemmän kuormittavaan työnkuvaan ”ihmissuhdeähkyn” vuoksi. (Mt. 96)

Forsmanin tutkimukseen osallistuneita lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä turhauttaa toisinaan ongelmat sidosryhmien kanssa. Haasteita syntyy esimerkiksi tilanteissa, kun toimijoilla on erilaiset käsitykset tilanteista tai tarvittavista toimenpiteistä. Huolensierrolla Forsman viittaa tilanteeseen, jossa verkostoyhteistyökumppanit siirtävät huolenaiheensa sosiaalityöntekijälle. Muut toimijat voivat tukeutua liiaksikin lastensuojelun sosiaalityöntekijään ja yrittää siirtää näille omille vastuualueilleen kuuluvia tehtäviään. Asiallinen kieltäytyminen saatetaan tulkita jopa riidan haastamiseksi. (Mt. 89–91.) Ulkopuolelta annetaan helposti kärkeäkin palautetta ja neuvoja, kuinka jossakin asiassa tulisi toimia. Usein ongelmien taustalla voi olla tietämättömyyttä sosiaalityön toimintaperiaatteista ja heidän käytössään olevista resursseista. (Mt. 104–106.)

Väkivallan uhka huolestutti sekä Forsmanin (2010, 96–97) että Chanin ja kumppaneiden (2021, 214–215) lastensuojelun työntekijöitä ja pelko oli joissain tilanteissa läsnä. Vaikka tiettyihin tilanteisiin on mahdollisuus saada lisäapua, etukäteen väkivaltaa ei voi täysin ennustaa. Varautuminen väkivallan mahdollisuuteen aiheutti kuormitusta ja vaikutti asiakkaan kanssa kommunikointiin. (Forsman 2010, 96–97.)

Lastensuojelun työntekijän valta ja vastuu koettiin suuriksi. Vallan myönteisenä puolena nähtiin mahdollisuus vaikuttaa muiden ihmisten elämiin. Liiallista asiakkaan kontrollointia tai vallan olemassaolon korostamista asiakkaille pidettiin kuitenkin sopimattomana. Vallan mukana tulevat, eettistä pohdintaa sisältävät vaikeat päätökset voivat aiheuttaa kuormitusta. (Mt. 91–93.) Työn luonteeseen kuuluva epävarmuus lisää työntekijöiden kuormitusta. Jotkut haaveilevat siirtyvänsä henkisesti vähemmän kuormittavaan työhön. Työntekijät pohtivat myös inhimillisyyden säilyttämisestä – jos työasiat eivät kävisi vapaa-ajalla mielessä ollenkaan, voisi se viestiä kyynistymisestä. (Mt., 103–104.) Työn hektisyyden vuoksi arjen työssä ei juurikaan ole haastateltavien mukaan aikaa eettiselle pohdinnalle, vaan eettisen toiminnan on tultava ”selkärangasta”. (Mt., 94.)

Haastateltavien mukaan kokemuksen karttuessa lastensuojelutyöhön tulee ”imu” (mt., 114).

Forsmanin (2010, 115) jakoi lastensuojelun työntekijöiden jaksamista edesauttavat yksilökohtaiset ominaispiirteet kolmeen alateemaan: hyvä organisointikyky, sosiaalisuus ja henkinen vahvuus. Hyvään organisointikykyyn liitetään kyky priorisoida sekä keskittyä yhteen tehtävään kerrallaan. Näiden lisäksi työtehtävien rajaaminen koettiin osana omasta jaksamisesta huolehtimisesta, vaikka ein sanomisen koettiinkin toisinaan olevan vaikeampaa kuin oman kalenterin täyttäminen. Kiinnostavasti haastateltavat olivat huomanneet lastensuojelussa työskentelevien olevan luonteeltaan sosiaalisia, vaikka sosiaalisuus ei niinkään ole yleisemmin sosiaalityöntekijöihin liitetty ominaisuus. Vastaajien mukaan lastensuojeluun tulleet sosiaalityöntekijät ovat usein aktiivisia ja puuhakkaita. (Mt., 115–116.)

Henkinen vahvuus jaksamista edistävänä tekijänä tuli Forsmanin (2010, 115) mukaan kaikkein vahvimmin esiin haastatteluissa. Henkiseen vahvuuteen työntekijät liittivät muun muassa rohkeuden ja halun ottaa haasteita vastaan sekä omiin töihinsä keskittymisen. Lastensuojelussa työskentelemisen koetaan olevan niin haastavaa, ettei aikaa ole turhaan ”kätinään”. Vaikka naisvaltaisten työyhteisöjen ilmapiiriin usein liitetään negatiivisia miellelyhtymiä, haastattelujen perusteella vaikuttaisi siltä, että lastensuojelussa halutaan riitelyn sijaan keskittyä keskinäiseen tukemiseen. Henkinen vahvuus kattaa myös nopean ajatuskyvyn, hektisyydestä nauttimisen sekä inhimillisyyden säilyttämisen. (Mt., 115–117.)

Työtaitoihin liitetty, jaksamista edistävät tekijät Forsman (2010, 118) jakoi muodolliseen pätevyyteen, taitojen kehittämiseen ja koulutukseen, pätevistä pätevimpien rekrytointiin, tehtäväkiertoon tai tarkastelukulman vaihtamiseen sekä haasteiden asettamiseen itselle.

Sosiaalityöntekijän pätevyyden lisäksi vastaajat painottavat, että työhön tulisi sen kuormittavuuden ja laaja-alaisuuden vuoksi pystyä valitsemaan kaikkein pätevimmät hakijat. Jatkuvan kouluttautumisen ja haasteiden asettamisen nähdään olevan jaksamisen ja jatkamisen edellytyksenä. (Mt.)

Forsmanin (2010, 120) tutkimukseen vastanneet korostivat myös yksilön omaa vastuuta hyvinvoinnistaan huolehtimisen suhteen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät nauttivat suhteellisen suuresta autonomiasta, jonka käänköpuolena on vastuu. Haastateltavien mukaan sosiaalityöntekijöiden tulisi välttää ylitöiden tekemistä ja rajata työaikojen venymistä mahdollisuuksien mukaan. Jaksamisen edistämiseksi tulisi löytää aikaa palauttaville harrastuksille ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiselle. Monet lastensuojelun sosiaalityöntekijät pitivät omaa perhettänsä jaksamisen ja ilon lähteenä. (Mt., 120–122.)

Sosiaalityöntekijät pitivät tärkeänä omien arvojen ja motiivien pohdintaa työssä jaksamisen kannalta. Työn tekemiseen vaikuttavien arvojen ja motiivien selkeys helpottaa työssä jaksamista. Haastateltavat eivät tunnistanee lastensuojelutyötä kutsumustyöksi, vaikka kertoivatkin rakkauden lapsiin ja halun auttaa ihmisiä vaikuttavan motivoivasti. Varsinkin pitkään lastensuojelutyötä tehneistä kerrottiin eräässä haastattelussa, etteivät he ”ole mitenkään enkelimäisiä hyväntekijätyyppejä”; liian idealistinen ihminen ei vastaajien mielestä jaksaa pitkään lastensuojelutyössä. Vastaajat kokevat lasten auttamisen sekä ”pienen puolella olemisen” erityisen merkityksellisenä. (Forsman 2010, 122–124.)

Organisaatiolähtöisistä tekijöistä Forsman (2010, 125) tunnisti resurssit ja työn organisoinnin, esimiestyöskentelyn, työyhteisön ja työn kehittämisen. Sosiaalityöntekijöitä turhauttaa asiakkaille tarjottavien resurssien niukkuus. Asiakkaille tarjottaville ennaltaehkäiseville palveluille ei ole tarpeeksi resursseja, ja ostopalveluihin koetaan rahaa menevän liikaa. Lisäksi työntekijöiden omaan työhön tarvittavia resursseja, kuten työhuoneisiin, tietokoneisiin, kotikäyntien organisointeihin ja sijaisjärjestelyihin toivottaisiin parannusta. Lähiesimieheltä toivottiin muun muassa läsnäoloa, tukea ja halua kehittää yksikön toimintaa. Työntekijät toivoivat esimiehen myös puolustavan yksikköään jäämäkästi ja aktiivisesti, sekä mahdollistavan asiakkaan etuja ajavan työskentelyn. Monille haastateltaville oli tullut eteen tilanne, jossa he olivat saaneet nuhteita esimieheltään tuodessaan epäkohtia julki kaupungin johtoon tai sanomalehtiin. (Mt. 125–128.)

Hyvinvointia edistävänä tekijänä työyhteisön ja työparin vaikutus näkyi merkittävästi Forsmanin (2010, 128) puheissa. Hyvä työyhteisö aikaansaa sen, että töihin mennään mielellään aamuisin.

Kollegoilta saa apua vaikeissa tilanteissa, minkä lisäksi heidän kanssaan voi purkaa asioita huumorin avulla. Vaihtuvuuden vähentämiseen vastaajat toivovat toimenpiteitä, sillä tiiviistä työporukasta pitkään työskennelleiden lähteminen saattaa saada aikaan ketjureaktion. Jaksamista edistäisi myös työn kehittäminen, ja työntekijät toivovatkin työnantajan kannustavan lisäkouluttautumiseen sekä panostavan työnohjaukseen. (Mt., 128–131.)

Forsmanin (2010, 164) mukaan ”lastensuojelutyössä on mahdollista jaksaa ja jatkaa”. Työssä jaksamista helpottavat hyvät työolosuhteet ja organisaation tuki. Työyhteisössä sovittujen yhteisten linjausten ja prioriteettien avulla yksittäisten työntekijöiden pohdinnoista aiheutuvaa kuormitusta voitaisiin lieventää. Mikäli esihenkilöt kantavat vastuun asetetuista linjauksista sekä mahdollisista virheistä, se helpottaisi alaisten taakkaa. Työmäärän tulisi olla kohtuullinen ja haastavien asiakkaiden jakaminen tasapuolista. Työntekijät toivovat myös, että heille tulisi antaa sopivasti haasteita, sillä he eivät Forsmanin tutkimuksen mukaan nauti liian helposta työkuvasta. Työyhteisön myönteinen suhtautuminen kouluttautumiseen sekä henkilökohtaisen osaamisen että työn kehittämiseen koetaan motivoivana. (Mt., 160–161.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä ja -kysymys

Tutkielmani on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka tehtävänä on kartoittaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista edistäviä tekijöitä aiemman tieteellisen tutkimuksen perusteella. Tutkimuskysymykseni on:

Millaiset tekijät edesauttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista?

Valitsin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen oman tutkielmani lähestymistavaksi, sillä se mahdollistaa ilmiön monipuolisen tarkastelun. Se myös sallii tutkimuskysymyksen tarkentumisen aineiston keruun aikana (Kangasniemi ym. 2013) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus asettuu Efronin ja Ravidin (2018, 18) mukaan tieteellisiin ja määrällisiin tutkimuksiin painottuvan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ja laadullis-tulkitsevan, hermeneuttis-fenomenologisen kirjallisuuskatsauksen välimaastoon. Efronin ja Ravidin luokittelun mukaisesti kuvailevaa kirjallisuuskatsausta luonnehditaan perinteiseksi kirjallisuuskatsaukseksi, joka on yleisin kirjallisuuskatsauksen tyyppi, jota voidaan käyttää eri tieteenaloilla (mt.).

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymyksen tulisi olla rajattu, mutta kuitenkin tarpeeksi laaja, jotta tutkielmaan voitaisiin sisällyttää erilaisia lähestymistapoja ja -metodeja (Efron & Ravid 2018, 49.). Kangasniemen ja kumppaneiden (2013) mukaan kuvailevan kirjallisuuskatsauksen erityispiirteitä ovat kuvailu, aineistolähtöisyys ja pyrkimys ymmärtää kohteena olevaa ilmiötä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston keruu ja analyysi ovat aineistolähtöisiä ja tapahtuvat osittain samanaikaisesti. Aineiston valinnassa tulee kiinnittää huomiota siihen, millainen rooli alkuperäistutkimuksilla on suhteessa tutkimuskysymykseen (mt.).

Lähestyn tutkimuskysymystäni faktanäkökulman avulla. Jokisen (2014) mukaan faktanäkökulmassa uskotaan objektiivisen todellisuuden olemassaoloon; tutkijan tulisi saavuttaa tuo ”todellisuus” ilman tuloksia vinouttavia virhetekijöitä. ”Todellisuuden” saavuttamiseksi aineiston tulee olla riittävän kattava sekä ”oikeaoppisesti” kerätty (mt.). Oikeaoppisuuden saavuttamiseksi tutkielmassani olen kiinnittänyt huomiota läpinäkyvyyteen, lähdekritiikkiin sekä omaan positiooni suhteessa tutkimuskysymykseen. Läpinäkyvyyden edistämiseksi pyrin avaamaan aineiston keruun ja valikoinnin vaiheet mahdollisimman avoimesti sekä raportoimaan analyysini tulokset

mahdollisimman totuudenmukaisesti. Avaan aineiston keruuta ja analyysiä tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Oma positioni suhteessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen on yhtäältä läheinen, mutta toisaalta etäinen. Nurkkalan (2018, 29) mukaan jokaisessa tutkimuksessa tutkija kamppailee läheisyydestä ja etäisyydestä suhteessa tutkimuskohteeseen. Nurkkala kertoo, että laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää pyrkiä pääsemään lähelle tutkimuskohdettaan, mutta toisaalta järkevän etäisyyden ottamisen avulla voi nähdä selvästi ja luoda uusia ymmärryksen tasoja (mt.). Koen oman positioni sijoittuvan tulevana lastensuojelun sosiaalityöntekijänä melko lähelle tutkimuskohdetta. Pystyn samaistumaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kertomuksiin, joissa kerrotaan halusta tehdä vaikuttavaa ja merkityksellistä työtä. Toisaalta vähän alan työkokemusta omaavana voin lähinnä vain spekuloida, millaisia vaikutuksia työllä on jaksamiseen pidempikestoisesti, mikä jossain määrin mahdollistaa ulkopuolisen tarkkailijan roolin. Minun tulee erityisesti ottaa huomioon, kuinka henkilökohtaiset mieltymykseni stressinhallinnan ja hyvinvoinnin ylläpitämisen suhteen vaikuttavat tulosten valikoitumiseen sekä niiden analysointiin.

4.2 Aineiston keruu ja analyysi

Kangasniemi kumppaneineen (2013) ovat jakaneet kuvailevan kirjallisuuskatsauksen etenemisen neljään vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa muodostetaan tutkimuskysymys, joka on rajattu, mutta kuitenkin riittävän väljä. Tutkimuskysymyksen ohjaamana siirrytään aineiston valintaan, ja ymmärrys aineiston sopivuudesta ja sen riittävydestä tarkentuu valinnan edetessä. Kolmas, kuvailun rakentamisen vaihe alkaa jo aineistoa valittaessa. Kuvailun rakentamisen vaiheessa sisältöä vertaillaan ja yhdistellään, pyrkimyksenä luoda kuvaileva vastaus tutkimuskysymykseen. Viimeisessä vaiheessa keskeiset tulokset kootaan ja tarkastellaan suhteessa laajempaan kontekstiin eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät tekijät huomioiden. (Kangasniemi ym. 2013).

Aineiston valinta voi tapahtua joko suorasti tai epäsuorasti. Suora (eksplisiittinen) valintaprosessi on jossain määrin samankaltainen kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, sillä valintaprosessin vaiheet kuvataan melko tarkasti ja esitellään sisäänotto- ja poissulkukriteerit, mutta toisin kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa valintakriteereistä voidaan poiketa, mikäli se on tutkimuskysymyksen kannalta perusteltua. Valinta suoritetaan artikkelien sisällön perusteella eikä ennalta asetettujen valintakriteerien perusteella. Epäsuorassa (implisiittisessä) valinnassa lähteiden valinta ja lähdekritiikki tuodaan julki aineistoa käsiteltäessä ja

kuvailtaessa. (Mt.) Oma valintaprosessini määrittyy Kangasniemen ja kumppaneiden luokittelun mukaan suoraksi prosessiksi, sillä raportoin käyttämäni sisäänotto- ja poissulkukriteerit taulukossa 1.

Tein artikkelihakuja Andorissa, ProQuestissa ja kotimaisten artikkelien osalta Finnassa loppuvuodesta 2021. Käytin erilaisia yhdistelmiä sanoista *lastensuojelu, hyvinvointi, jaksaminen, sosiaalityö, sosiaalityöntekijä* sekä englanninkielisillä hakusanoilla *child protection, child welfare, well-being, social work(er), caseworker, resilience*. Ranskankielisiä artikkeleita yritin etsiä yhdistelemällä hakusanoja *protection de l'enfance, travailleur(se) social(e), assistant(e) social(e), bien-être, stratégies d'adaptation, résilience, stress, burnout*. Tulokseksi sain yhden ranskankielisen sisäänottokriteerit täyttävän artikkelin, joka kuitenkin valitettavasti jäi maksumuurin taakse.

Hedelmällisimmän haun tein Andorissa hakusanoilla *child protection AND social worker AND (well-being OR coping)*. Näillä hakusanoilla osumia tuli lähes 200 000. Valikoin sadan ensimmäisen hakutuloksen joukosta kaikki artikkelit, jotka täyttivät taulukossa 1 määritellyt sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Jätin analyysin ulkopuolelle sellaiset artikkelit, joissa tutkimuskohteena olivat muut kuin lastensuojelun sosiaalityöntekijät, kuten esimerkiksi terveydenhoitoalan ammattilaiset tai lastensuojelun asiakkaat. Koska tutkielmani aihe painottuu jaksamista edistäviin tekijöihin, jätin pois myös sellaiset artikkelit, joissa tarkasteltiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista ainoastaan kielteisestä näkökulmasta. Artikkelien joukossa oli myös muilla aloilla kuin lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia sekä lastensuojelun sisäisiin prosesseihin ja työtapoihin liittyviä tutkimuksia, mitkä jätin myös ulkopuolelle. Valitsin artikkelien joukosta ainoastaan vertaisarvioidut tieteelliset tutkimusartikkelit sekä empiiriset tutkimukset, joten esimerkiksi opinnäytetyöt ja kirjallisuuskatsaukset eivät täyttäneet kriteerejäni.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Vertaisarvioitu tieteellinen tutkimusartikkeli	Muu kuin vertaisarvioitu tieteellinen tutkimusartikkeli
Artikkeli vastaa tiivistelmän perusteella tutkimuskysymykseeni	Artikkeli ei vastaa tiivistelmän perusteella tutkimuskysymykseeni
Kielenä suomi, englanti tai ranska	Muut kielet kuin suomi, englanti tai ranska
Tutkimuksen kohteena lastensuojelun sosiaalityöntekijät	Kohteena muiden alojen ammattilaiset tai asiakasryhmät
Teksti kokonaisuudessaan maksuttomasti saatavilla	Maksumuurin takana tai vain osittain saatavilla

Empiirinen tutkimus	Muu kuin empiirinen tutkimus
---------------------	------------------------------

Lopulliseen analyysiin valikoitui 20 artikkelia. Vaikka alkuperäisen haun tuloksena analyysiini valikoitui 25 artikkelia, koen perusteltuna viiden artikkelin poisjättämisen lopullisesta aineistosta, sillä ne eivät vastanneet sisällöllisesti tutkielmani lopullista aihetta. Reflektoin aineistohaun jälkeen tutkimuskysymyksen ja aineiston välistä suhdetta, jonka seurauksena tutkimuskysymys ja sitä vastaava aineisto tarkentuivat. Tämän tyyppinen vastavuoroinen prosessi kuuluu kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luonteeseen (Kangasniemi ym. 2013). Aineistoartikkeleista kaikki ovat englanninkielisiä: kaksi artikkeleista on kuitenkin Suomesta, minkä koen tärkeäksi, sillä tulevana lastensuojelun sosiaalityöntekijänä olen erityisen kiinnostunut kotimaisen lastensuojelun työntekijöiden kertomuksien vertailemisesta ulkomaalaisiin- ovatko kokemukset kontekstisidonnaisia vai onko niissä tunnistettavissa jotain samaa toimintaympäristöstä huolimatta. Suomen (Baldschun ym. 2019; Pösö & Forsman 2013) lisäksi artikkeleja on Norjasta (Baugerud ym. 2018), Iso-Britanniasta (Antonopoulou ym. 2017; McFadden ym. 2019; McFadden 2020) Irlannista (Burns 2011; Burns ym. 2020), Yhdysvalloista (Anderson 2000; Conrad & Kellar-Guenther 2006), Italiasta (Cabiati ym. 2020), Kanadasta (Lamothe ym. 2018; Mandell ym. 2013; Shier ym. 2012), Etelä-Afrikasta (Campbell & Holtzhausen 2020; Truter ym. 2018; Truter & Fouché 2020), Turkista (Genç & Buz 2020) sekä Australiasta (Chan ym. 2021). Lisäksi mukaan valikoitui yksi kolmessa Euroopan maassa (Ruotsi, Italia, Iso-Britannia) toteutettu tutkimus (Frost ym. 2020). Lisätietoa tutkimusartikkeleista löytyy tutkielmani lopusta (Liite 1).

Lopullisten aineistoartikkelien ja tutkimuskysymyksen varmistuttua aloin teemoitella tuloksia käsitekartan sekä kvantifioinnin avulla. Kvantifiointi tarkoitti käytännössä sitä, että kirjasin erilliseen tiedostoon numeerisesti, kuinka monessa artikkelissa jokin avainsana, kuten vaikkapa tiimityö, mainittiin. Kvantifioinnin jälkeen syvennyin artikkeleihin tarkemmin etsimällä yhteneväisyyksiä, eroavaisuuksia ja kenties toistuvia ilmiöitä käsitekartan avulla. Analyysin perusteella laadin kaksi pääluokkaa: *organisatoriset* ja *yksilökohtaiset* tekijät. *Organisatorisiin* tekijöihin luokittelin sellaisia asioita, jotka liittyivät jollain tavalla työoloihin ja lastensuojelutyöhön professiona, kuten kollegat, institutionaaliset reunaehdot ja lastensuojelutyön erityispiirteet. Alaluokat saivat nimekseen *lastensuojelutyön imu, tiimin tuki, hyvä tiiminvetäjä sekä organisatoriset reunaehdot*. *Yksilökohtaisiin* tekijöihin kuuluu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista tukevia tietoisia tai tiedostamattomia tekoja, ajatusmalleja, sopeutumisstrategioita sekä jossain määrin myös synnynnäisiä ominaisuuksia, jotka saattaisivat helpottaa lastensuojelutyössä jaksamista. Tähän

kategoriaan kuuluvat alaluokat nimesin *resilienssiksi, palauttavaksi vapaa-ajaksi ja hyvinvointia tukevaksi asennoitumiseksi.*

5. LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMISTA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ

5.1 Organisatoriset tekijät

5.1.1 Lastensuojelutyön imu

Lastensuojelutyössä viehättää jännitys ja vaihtelevuus (Burns 2011, 526; Burns ym. 2020, 1375–1376; Frost ym. 2020, 491–492)). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kertomuksissa puhutaan intohimosta lastensuojeluun (Frost ym. 2020, 491; McFadden 2020, 169; Truter & Fouché 2020, 139), rakkaudesta lapsiin (Pösö & Forsman 2013, 656) sekä kutsumustyöstä (Truter ym. 2018, 719; Truter & Fouché 2020, 139). Henkilökohtainen sitoutuminen lastensuojelutyöhön lisää pysyvyyttä (Burns 2011 527–529; Shier ym. 2012, 129; Baugerud ym. 2018; Cabiati ym. 2020, 362). Burns ja kumppaneiden (2020, 1377) tutkimuksen mukaan lastensuojelutyössä pitkään viihtyvät rakentavat jo varhain ”pysyvyyskertomuksen” (*staying narrative*). Pysyvyyskertomus haastaa vallalla olevaa käsitystä lastensuojelusta työnä, josta käydään keräämässä työkokemusta ja lähdetään pois niin pian kuin mahdollista (mt.). Joillekin sosiaalityöntekijöille lastensuojelutyö toimii ponnahtauslautana ”parempiin” töihin: ilman kokemusta lastensuojelutyöstä voi olla vaikeaa työllistyä muille sosiaalityön aloille. Lastensuojelutyö näyttäytyy tällöin alempiarvoisena muille sosiaalityön aloille. Lastensuojeluun vihkiytyneille työntekijöille taas muut työvaihtoehdot näyttäytyvät vähemmän houkuttelevina, tai ne eivät vastaa heidän odotuksiaan ammatillisesta kasvusta tai haasteiden tarpeesta. (Burns 2011, 527–529.)

Lastensuojelussa viehättää työn merkityksellisyys (Burns ym. 2020, 1375, 1377; Cabiati ym. 2020, 361). Positiivisten muutosten näkeminen ja valta tehdä toisten elämää parantavia muutoksia koettiin merkityksellisenä (Burns 2011, 527; Pösö & Forsman 2013, 656; Burns ym. 2020, 1376; Frost ym. 2020, 492; Chan ym. 2021, 216). Myötätuntotytyväisyyden (*compassion satisfaction*) käsitteellä viitataan hyvinolontunteeseen, joka syntyy mahdollisuudesta tehdä työtään hyvin ja vaikuttamalla työn kautta esimerkiksi muiden ihmisten elämään tai laajemmin yhteisen hyvän eteen myönteisellä tavalla (Stamm 2010, 12). Myötätuntouupumus (*compassion fatigue*) on Stammin (2010, 12) mukaan työperäistä oireilua, johon voi liittyä työuupumuksen kaltaisena tai siihen voi liittyä traumaperäistä

oireilua. Työhön liittyvä trauma voi olla sekä primaarista eli suoraa traumatisoitumista tai sekundaarista eli epäsuoraa traumatisoitumista, joka voi syntyä esimerkiksi työskennellessä läheisesti hyvin traumatisoivia kokemuksia kokeneiden ihmisten kanssa. Työuupumus voi olla yhteydessä hyvin suureen työmäärään tai tukea tarjoavan työympäristön puutteeseen. (Mt.)

Myötätuntotyytyväisyys vaikuttaisi vähentävän lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työuupumuksen riskiä (Baugerud ym. 2018, 230). Ylipäänsä vaikuttaa siltä, että lastensuojelutyössä täytyy olla tekijöitä, jotka kompensoivat työn raskautta: lastensuojelun ja muiden alojen sosiaalityöntekijöiden yleisessä terveydentilassa ja myötätuntotyytyväisyydessä ei ole juurikaan eroa, vaikka lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivat tilastollisesti merkitsevästi korkeampia työ- ja myötätuntouupumuksen tasoja muihin sosiaalityöntekijöihin verrattuna. (Baldschun ym. 2019, 54.)

5.1.2 Tiimin tuki

Lastensuojelutyössä jaksamiseen vaikuttaa tunne siitä, että on osa hyvää tiimiä (Frost ym. 2020, 494; McFadden 2020, 170) sekä tunne siitä, että on kollegoille tärkeä (Truter ym. 2018, 720). Hyvä tiimi saa yksilön tuntemaan itsensä voimakkaaksi (Frost ym. 2020, 494). Kollegiaalinen tuki näyttäytyikin vaikuttavimpana lastensuojelun työntekijöiden hyvinvointia kohentavana yksittäisenä tekijänä (Burns 2011, 528; Mandell ym. 2013, 389; Pösö & Forsman 2013, 656; Antonopoulou ym. 2017, 48–49; Baugerud ym. 2018, 227; Lamothe ym. 2018, 316; Truter ym. 2018, 720; Cabiati ym. 2020, 362; Frost ym. 2020, 492–494; Genç & Buz 2020, 604; Truter & Fouché 2020, 140; McFadden 2020, 170; Chan ym. 2021, 220). Kollegoiden ymmärtäväisyys ja empatia auttoi kestämään vaikeissa tilanteissa (Genç & Buz 2020, 604; McFadden 2020, 170; Truter & Fouché 2020, 140). ”Paineiden purkaminen” puhumalla koettiin helpottavana (Cook 2020; Lamothe ym. 2018, 316), kuten myös kollegoiden välinen rentoutuminen ja huumori (Pösö & Forsman 2013, 656, Truter ym. 2018, 725). Kollegoilta saa myös tunnustusta (Frost ym. 2020, 494) ja huolenpitoa (Frost ym. 2020, 494; McFadden 2020, 170; Truter & Fouché 2020, 140). Kollegiaaliset suhteet voi muodostua myös pitkäkestoisiksi ystävyys-suhteiksi (Frost ym. 2020, 494). Työympäristön tarjoama tuki saattaa olla työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta jopa merkityksellisempää kuin rajattu työtehtävien määrä (Antonopoulou ym. 2017, 49).

Tiimityön tekemisen (Pösö & Forsman 2013, 656; Baldschun ym. 2019, 55; Cabiati ym. 2020, 362) sekä hyvän työilmapiirin (Frost ym. 2020, 492; Baldschun ym. 2016, 55) koettiin parantavan työhyvinvointia. Käytännön tuki, kuten mahdollisuus konsultoida ja saada neuvoja nähdään tärkeänä jaksamisen kannalta (Pösö & Forsman 2013, 656; Truter ym. 2018, 720–721; Genç & Buz 2020, 604;

McFadden 2020, 170). Kokeneempien työntekijöiden tarjoama tuki auttaa vähän kokemusta omaavia jaksamaan (Genç & Buz 2020, 604; Frost ym. 2020, 492; McFadden 2020, 170). McFaddenin (2020, 170) tutkimuksessa nuoremmat sosiaalityöntekijät kokevat kokeneemmilta työntekijöiltä saamansa tuen kohottavan ammatillista itseluottamusta. Aina kokeneemmat kollegat eivät kuitenkaan ole valmiita panostamaan uusien tulokkaiden ohjaamiseen, sillä he kokevat panostuksen menevän hukkaan työntekijän lähtiessä korkean vaihtuvuuden vuoksi. Tiimeissä, missä oli vähemmän vaihtuvuutta, panostettiin uusien työntekijöiden tukemiseen. (Mt., 171.)

5.1.3 Hyvä tiiminvetäjä

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertovat hallinnon tai esihenkilön tuen parantavan jaksamistaan (Burns 2011, 528; Lamothe ym. 2018, 316; Truter ym. 2018, 720–721; McFadden 2020, 169–170; Truter & Fouché 2020, 140). Suurin osa McFaddenin (2020, 169–170) tutkimukseen haastatelluista, lastensuojelussa pitkään pysyneistä työntekijöistä kuvasi suhdetta esihenkilönsä ”kiintymykselliseksi”. Esihenkilöillä on tärkeä rooli työntekijän resilienssin kehittymisessä. Esihenkilön sitoutuneisuus työntekijöiden tukemiseen auttaa työntekijöitä pääsemään helpommin stressaavien tilanteiden yli. Yli puolet niistä, jotka olivat irtisanoutuneet lastensuojelutyöstä, ilmoittivat syyksi positiivisen alais-esihenkilösuhteen puutteen. (Mt.) Eryityisesti lastensuojelu-uran alussa koettu esihenkilön tai tiimin tuki tai sen puute vaikutti siihen, haluttiinko lastensuojelutyöhön jäädä vai vaihtaa työpaikkaa (mt., 172).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mielestä hyvä esihenkilö ottaa vastuun tapahtumista (Frost ym. 2020, 492), antaa alaisilleen tunnustusta sekä rakentavaa palautetta (Truter ym. 2018, 720–721; McFadden 2020, 169–170; Truter & Fouché 2020, 140) ja on tietoinen työntekijöiden tarpeista ja haasteista (Pösö & Forsman 2013, 655). Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat tärkeänä sen, että esihenkilö puolustaa alaisiaan konfliktitilanteissa ja priorisoi lasten sekä työntekijöiden turvallisuuden (Frost ym. 2020, 492). McFaddenin (2020, 170) mukaan sosiaalityöntekijät kertovat arvostavat sitä, että esihenkilö huomioi työntekijöiden vahvuudet ja toisaalta kehittävät heidän heikkoja kohtiaan. Myös Antonopouloun ja kumppaneiden (2017, 47) tutkimuksessa lastensuojelun työntekijöiden kykyjen hyödyntämisen huomattiin vähentävän työntekijöiden kokemaa stressiä.

5.1.4 Organisatoriset reunaehdot

Antonopoulou kumppaneineen (2017, 47) tutkivat työolojen vaikutusta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokeman stressin ja ahdistuneisuuden tasoihin. Tutkimuksessa havaittiin, että

organisaation tuella, tiimin pienellä koolla, henkilöstön osaamisella, riittävän pienellä esihenkilöiden ja alaisten välisellä suhdeluvulla sekä organisaation arvojen selkeydellä on työntekijöiden jaksamista kohentava vaikutus. Organisatorisella tuella viitattiin työntekijöiden kokemaan autonomiaan, työympäristön fyysisiin puitteisiin sekä riittäviin ajallisiin ja taloudellisiin resursseihin. (Mt.) Riittävien resurssien mahdollistama vaikuttava työ mainittiin myös Pösön ja Forsmanin (2013, 655) sekä Frostin ja kumppaneiden (2020, 492) tutkimuksissa. Pösön ja Forsmanin (2013, 656) mukaan tosin aina muutosta ei ole havaittavissa, eikä aina ole tiedossa, millaista muutosta tarvittaisiin ja kuinka muutos voitaisiin mahdollistaa.

Motivaation säilymiseen vaikuttavat olennaisesti myös mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä oman työnsä suunnitteluun (Pösö & Forsman 2013, 655; Baldschun ym. 2019, 55), myönteiset haasteet, osaamisen tunne sekä sisäinen motivaatio (Baugerud ym. 2018, 226). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden nauttima autonomia koettiin merkittävänä jaksamista edistävänä tekijänä (Baugerud ym. 2018, 227; Baldschun ym. 2019, 50–51, 55; Burns ym. 2020, 1376): lastensuojelussa työskentelevät pystyvät vaikuttamaan omiin työaikoihinsa enemmän kuin muiden alojen sosiaalityöntekijät (Baldschun ym. 2019, 50). Autonomian suoma kontrollin tunne näyttäisi toimivan uupumusta ehkäisevänä tekijänä (Baugerud ym. 2018, 226). Vähäisemmät kotikäynnit vaikuttaisivat korreloivat korkeamman työhyvinvoinnin kokemuksen kanssa. Tuloksia saattaisi osittain selittää se, että lastensuojelussa tehdään enemmän kotikäyntejä kuin muilla sosiaalityön alueilla ja muiden alojen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi oli hieman korkeampi kuin lastensuojelun työntekijöiden. (Baldschun ym. 2019, 50–51.)

Työnohjauksella koettiin olevan tärkeä työhyvinvointia suojeleva vaikutus (Antonopoulou ym. 2017, 49; Baugerud ym. 2018, 227; Baldschun ym. 2019, 55; Cabiati ym. 2020, 362; Frost ym. 2020, 492–493; McFadden 2020, 170). Työnohjaus koettiin hyödylliseksi ammatillisen kehityksen kannalta varsinkin silloin, jos esihenkilö tunnistaa työntekijöiden vahvuudet ja antaa positiivista palautetta (McFadden 2020, 170). Mikäli työnohjausta ei ole työnantajan toimesta saatavilla, voidaan tukeutua läheisiin (Truter ym. 2018, 721); tai kollegiaaliseen tukeen (Genç & Buz 2020, 604). Ryhmän tuki voi korvata organisatorisen tuen silloin, kun työnohjausta ei ole saatavilla (Frost ym. 2020, 494). Kokemukset organisaation ulkopuolisen tarpeellisuudesta vaihtelivat: toiset pitivät sitä yliarvostettuna, toiset taas kokivat sen olevan hyvä paikka puhua organisaation sisäisistä ongelmista ilman pelkoa seuraamuksista (Frost ym. 2020, 493).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivat kertomuksissaan esiin jatkuvan kouluttautumisen tärkeyttä. Lastensuojelutyössä hyvin jaksavat ja siitä nauttivat kokivat iloa saadessaan oppia ja kehittyä

työssään (Mandell ym. 2013, 389). Toisessa tutkimuksessa (Truter ym. 2018, 723–724) lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat lisäkouluttautumisen antavan uusien tietojen ja taitojen lisäksi mahdollisuuden hengähtää, purkaa kokemuksia ja oppia toisilta.

5.2 Yksilökohtaiset tekijät

5.2.1 Resilienssi

Resilienssi on yksi tapa selittää sitä, miksi jotkut selviytyvät ja viihtyvätkin lastensuojelutyön rankoissa olosuhteissa siinä, missä toiset saattavat palaa loppuun (McFadden ym. 2017). Resilienssi ”säätää stressin kielteisiä vaikutuksia sekä edistää sopeutumista” (Wagnild & Young 1993, 165). Yksi käytetyimmistä tutkimusmenetelmistä resilienssin mittaamiseen on Gail M. Wagnildin ja Heather M. Youngin vuonna 1993 kehittämä The Resilience Scale (RS), jota sovellettiin myös monissa tämän tutkielman aineistoartikkeleissa. Resilienssi muodostuu RS-testissä viidestä toisiinsa kytkeytyneestä osatekijästä: mielentyyneys, sinnikkyys, itseluottamus, merkityksellisyys ja eksistentiaalinen yksinäisyys. Mielentyyneyttä kuvaillaan tasapainoisena elämänasenteena kykyä ”istua aloillaan” ja välttää äärimmäisiä reaktioita. Sinnikkyys liittyy kykyyn jatkaa sitkeästi vastoinkäymisistä ja pettymyksistä huolimatta. Itseluottamuksen osatekijä viittaa kykyyn luottaa omiin kykyihinsä ja tunnistaa omia vahvuuksiaan ja puutteitaan. (Wagnild & Young 1993, 167; Wagnild 2009, 106) Wagnild tosin pohtii, tulisiko itseluottamusta kartoittavaa kysymystä ”Luotan itseeni enemmän kuin keneenkään muuhun” määritellä uudelleen, sillä eräässä tutkimuksessa (Broyles 2005, ref. Wagnild 2009, 112) useat vastaajat kokivat tukeutuvansa enemmän Jumalaan kuin itseensä. Merkityksellisyys tarkoittaa sitä, että ihmisellä on jotain, jonka vuoksi elää. Eksistentiaalinen yksinäisyys tarkoittaa ymmärrystä siitä, että jokaisen yksilön elämänpolku on henkilökohtainen: vaikka jotkut asiat voidaan kohdata yhdessä toisten kanssa, toiset ovat tarkoitettut kohdattavaksi yksin. Eksistentiaalinen yksinäisyys tuo mukanaan vapauden ja ainutlaatuisuuden tunteen. (Wagnild & Young 1993, 168.)

Gençin ja Buzin (2020, 603–604) mukaan demografiset tekijät, kuten sukupuoli, ikä, siviilisäätö tai koulutustaso eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä resilienssin tasoon. Toisenlaisiakin tuloksia on saatu: Baldschunin (2019, 51) mukaan miespuolisten lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointi vaikuttaisi olevan korkeampaa kuin naisten; samoin nuorempien työntekijöiden hyvinvointi oli korkeampaa verrattuna vanhempiin. Toisaalta työhyvinvointi oli korkeimmillaan niillä lastensuojelun työntekijöillä, joilla oli yli 20 vuoden kokemus lastensuojelutyöstä. Naimisissa

olevilla ja avoliitossa olevilla työhyvinvoinnin taso näyttäisi olevan hiukan korkeampaa verrattuna naimattomiin, eronneisiin ja leskiin. (Mt.) Myös kahdessa muussa tutkimuksessa (Antonopoulou ym. 2017, 47; Genç & Buz 2020, 604) työkokemuksen kerrottiin vaikuttavan myönteisesti työssä jaksamiseen. Kiinnostavaa on myös se, että kokeneemmilla lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on korkeammat resilienssitasot: McFaddenin ja kumppaneiden (2019, 212) tutkimuksen tulosten perusteella työkokemus kohentaa merkittävästi lastensuojelun työntekijöiden resilienssitasoja.

Tulokset ovat osittain ristiriitaisia, sillä toisaalta korkea ikä yhdistettynä pitkään kokemukseen on yhteydessä matalaan työhyvinvointiin lastensuojelun työntekijöillä; muiden alojen sosiaalityöntekijöillä ei havaittu yhtä vahvaa yhteyttä (Baldschun 2019, 55)

Pösön ja Forsmanin (2013, 656) mukaan korkea koulutus edistää työhyvinvointia. Myös McFaddenin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2019, 212) korkeamman koulutustason huomattiin olevan yhteydessä korkeampiin resilienssitasoihin. Norjassa huomattava osa lastensuojelun työntekijöistä on suorittanut lastensuojelutyöhön painottuvan kandidaatin tutkinnon sosiaalityöhön painottuvan sijaan. Täsmäkoulutuksen tuoma parempi valmistautuminen ja erityisosaaminen lastensuojelun työtehtäviin saattaisi vähentää työuupumuksen riskiä (Baugerud ym. 2018, 228).

Campbellin ja Holtzhausenin (2020, 12–13) mukaan resilienssi korreloi myötätuntotytytyväisyyden kanssa. Lisäksi resilienssin huomattiin korreloivan negatiivisesti työuupumuksen sekä myös sekundaarisen traumaattisen stressin kanssa. Vaikuttaisi siis siltä, että myönteiset kokemukset helpottaisivat stressaavista tilanteista palautumista. Sekundaaristen traumakokemusten ja/tai uupumusoireiden kohotessa resilienssin taso taas näyttäisi laskevan. Toisessa tutkimuksessa (Conrad ja Keller-Guenther 2006, 1077) lastensuojelun työntekijät, joiden myötätuntotytytyväisyyden taso oli korkea, kokivat huomattavasti vähemmän työuupumusta ja myötätuntouupumusta. Yllättävää tutkimuksessa oli se, että vaikka lähes puolet vastaajista oli erittäin suuressa tai suuressa myötätuntouupumuksen riskissä, vain vajaat 8 prosenttia heistä oli riskissä sairastua työuupumukseen, ja suurimmalla osalla heistä oli hyvät tai erittäin hyvät todennäköisyydet myötätuntotytytyväisyyden kokemukseen (mt.).

Campbellin ja Holtzhausenin (2020, 11) tutkimuksessa myötätuntouupumuksen sekä alhaisen resilienssitason riskissä olivat muita useammin valkoihoiset, nuoremmat ja vähemmän työkokemusta omaavat. Sekundaarisen traumatisoitumisen ja myötätuntouupumuksen riski vaihteli myös asuinalueittain; tosin on muistettava, että otanta oli suhteellisen pieni (N=81), joten siitä ei välttämättä kannata vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä (mt., 6, 12).

Työntekijän oma historia ja elämäkokemukset kiinnittyvät työhyvinvointiin: Baugerudin ja kumppaneiden (2018, 230) mukaan ne lastensuojelun työntekijät, joilla havaittiin ristiriitaisen kiintymyssuhdemallin piirteitä, saattavat olla muita suuremmassa riskissä sairastua uupumukseen tai sekundääriseen traumaattiseen stressiin. Ristiriitaisesti kiintyneen voi olla vaikeampi hallita ahdistustaan emotionaalisesti haastavissa tilanteissa (mt.). Truterin ja Fouchén (2020, 139–140) tutkimukseen haastatelluista kymmenestä sosiaalityöntekijästä kaksi tunnisti hyvän ja vakaan lapsuuden vaikuttavan myönteisesti resilienssiinsä; toinen heistä kertoi kyvyn hallita pelkoa ja ahdistusta olennaiseksi osaksi kykyä tehdä lastensuojelutyötä.

5.2.2 Palauttava vapaa-aika

Töiden jättäminen työpaikalle ja vapaa-ajan pyhittäminen palautumiselle koettiin hyvin merkityksellisenä hyvinvoinnin kannalta (Pösö & Forsman 2013, 656; Truter ym. 2018, 722; Genç & Buz 2020, 604; Chan ym. 2021, 219). Tiukan rajan asettaminen työn ja vapaa-ajan välille myös selkeyttää työelämän ja henkilökohtaisen elämän roolien välistä rajaa (Chan ym. 2021, 219). Mahdollisuus pitää vapaapäivä, kun sitä tuntee tarvitsevansa, auttoi myös (Truter ym. 2018, 722; Truter & Fouché 2020, 141). Toisinaan läheiset auttoivat rajojen asettamisessa (Truter ym. 2018, 722; McFadden 2020, 172). Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä estää omien ja muiden ihmisten odotusten säätely, minkä koetaan helpottuvan kokemuksen myötä (Chan ym. 2021, 217).

Vapaa-ajalla lastensuojelun sosiaalityöntekijät nauttivat sosiaalisesta kanssakäymisestä sekä palauttavista harrastuksista. Sosiaalista tukea haetaan perheeltä ja ystäviltä (Mandell ym. 2013, 389; Truter ym. 2018, 721; Truter & Fouché 2020, 140; Chan ym. 2021) sekä uskonnollisista yhteisöistä (Truter ym. 2018, 721–722; Truter & Fouché 2020, 139). Uskonnon merkitys korostuu eteläafrikkalaisessa kontekstissa: Truterin ja Fouchén (2020, 139) tutkimuksessa yli puolet vastaajista kertoo kristinuskon tukevan heidän resilienssiään. Sosiaalisen tuen lisäksi kristinuskon lisää toiveikkautta ja pitkäjänteisyyttä, merkityksellisyyttä sekä kykyä tehdä eettisesti oikeaksi koettuja

valintoja (Truter ym. 2018, 719, 722). Toisaalta yksityiselämässä saadun sosiaalisen tuen merkitys saattaisi olla lastensuojelussa vähäisempi kuin muilla sosiaalityön aloilla, sillä Baldschunin ja kumppaneiden (2019, 55) mukaan vapaa-ajan sosiaalinen tuki lisäsi työhyvinvointia huomattavasti enemmän niillä sosiaalityöntekijöillä, jotka eivät työskentele lastensuojelussa. Osaksi tätä voisi heidän mukaansa selittää se, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat muita enemmän organisatorista tukea (mt.).

Itsensä hemmottelun, luovien harrastusten ja liikunnan avulla pyritään ylläpitämään itsearvostusta ja etäännyttämään itseään lastensuojelutyön karusta todellisuudesta (Chan ym. 2021, 220). Rentoutumiskeinoja ovat muun muassa jooga ja urheilu ylipäättään, hieronnassa käynti, taiteen kuluttaminen tai sen tuottaminen (Truter & Fouché 2020, 139; Chan ym. 2021, 220) sekä puutarhanhoito (Truter ym. 2018, 723; Chan ym. 2021, 220).

“Tykkään työskennellä puutarhassani ...nautin siitä, koska saan repiä rikkaruohoja... kun tuntee kaikenlaista paha sydämessään, ja vetää rikkaruohoja maasta ... se on samanlaista ...en anna pahojen asioiden kasvattaa juuria sydämeeni.” Truter ym. 2018, 723

Truterin ja Fouchén (2020, 138) tutkimuksessa työntekijät kertovat esteettisen ja turvallisen asuinympäristön vahvistavan resilienssiä. Luonnon läheisyys, eläimet ja etäisyys työpaikasta koettiin myönteisiksi tekijöiksi. Asuminen kaukana työpaikasta sekä helpottaa työasioista irtautumista että vähentää mahdollisuutta törmätä asiakkaisiin vapaa-ajalla, sillä asiakkaiden ei haluttu tietävän sosiaalityöntekijän omaa asuinpaikkaa. (Mt.) Päivittäiset työmatkat hyödynnetään omana rauhoittumisen aikana, jolloin voi käydä läpi ajatuksiaan ja palautua ennen kotiinpaluuta (Chan ym. 2021, 220).

5.2.3 Hyvinvointia tukeva asennoituminen

Tässä osassa käyn läpi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen käyttämiä *coping*-mekanismeja ja ajattelumalleja. Psykologiassa *coping*-mekanismeilla (myös *coping*-keinot, *coping*-strategiat tai *coping*-taidot) tarkoitetaan pääosin tietoisia, psyykkistä sopeutumista edistäviä keinoja, joihin ihmiset turvautuvat kokiessaan uhkaavan tilanteen. *Coping*-mekanismeja käyttäessään

ihminen pyrkii saattamaan itsensä henkiseen tasapainoon, mutta joskus ihmiset voivat käyttää sopeutumista vaikeuttavia keinoja. (Lönnqvist 2021.) Folkman kumppaneineen (1986, 572) jakavat *coping*-mekanismit ongelmanratkaisukeskeisiin ja tunnekeskeisiin. Ongelmanratkaisukeskeisillä keinoilla pyritään aktiivisesti omilla toimilla selvittämään ongelma: ne voivat olla esimerkiksi aggressiivisia ponnisteluja tilanteen muuttamiseksi tai viileän harkitsevia ongelmanratkaisuun pyrkiviä keinoja. Tunnekeskeisten keinojen avulla pyritään tunteiden säätelyyn. Niihin kuuluvat esimerkiksi eristäytyminen, itsekontrolli, sosiaalisen tuen hakeminen, välttely, vastuun hyväksyminen ja positiivinen uudelleentulkinta. (Mt.) Lönnqvistin (2021) mukaan ihmisten tavat kohdata ja käsitellä uhkaavia tilanteita vaihtelevat suuresti, eivätkä tietyt *coping*-mekanismit sinänsä huonompia kuin toiset, vaan hyvä sopeutuminen edellyttää, että reagoititapa valitaan tilannekohtaisesti. Liian jäykkä ja samoihin keinoihin turvautuva sopeutuminen voi johtaa huonoon lopputulokseen (mt.).

Tunnekeskeisistä *coping*-mekanismeista sosiaalisen tuen hakeminen ja tunteiden ilmaiseminen näyttäisivät olevan tehokkaimpia resilienssin vahvistamisen kannalta (Anderson 2000, 845; Genç & Buz 2020, 607). Andersonin (2000, 845) mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät turvautuvat sosiaaliseen tukeen turvautumisen sijaan useammin ongelmanratkaisukeskeisiin *coping*-mekanismeihin. Ongelmakeskeisiin *coping*-keinoihin turvautuminen vähentää kyllä depersonalisaatiota¹ ja lisää onnistumisen tunnetta, mutta ei vaikuta vähentävästi emotionaalisen uupumuksen kokemukseen. Sosiaalityöntekijöiden tulisikin turvautua enemmän sosiaaliseen tukeen uupumisen hoitamiseksi ja välttämiseksi. (Mt.) Tulokset ovat yhteneväisiä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden omien kokemusten kanssa (ks. *Tiimin tuki* luvussa 5.1).

Ongelmanratkaisuun tähtäävän asennoitumisen merkitys tuli esiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden omista kertomuksissa. Vastoinkäymiset valittiin tulkita haasteina, joista voi jopa nauttia (Truter ym. 2018, 723). Työasioiden ratkaiseminen mahdollisimman nopeasti vähentää töiden kasaantumista sekä siitä aiheutuvaa stressiä (Truter ym. 2018, 723; Truter & Fouché 2020, 141). Eräs haastateltava kertoi Truterin ja kumppaneiden (2018, 723) työasioiden häiritsevän hänen untaan. Kirjaamalla häiritsevät asiat ja mahdolliset niitä koskevat ratkaisuehdotukset ylös illalla tai keskellä yötä mahdollistaa rauhalliset yöunet.

¹ Depersonalisaatiolla tarkoitetaan tilaa, jossa ihminen kokee tarkkailevansa itseään oman ruumiinsa ulkopuolelta (Lönnqvist 2021).

Oman asenteen koettiin näkyvän sekä työssä jaksamisessa että työn tuloksissa. Pösön ja Forsmanin (2013, 656) mukaan yksilökohtaisista tekijöistä valmius hektiseen työhön ja päätöksentekoon sekä henkilökohtainen asenne ja motiivi lastensuojelutyöhön tukevat lastensuojelutyössä jaksamista. Haluttuun lopputulokseen pääsemisen koettiin olevan mahdollista ”ryhdistäytymisen” ja päättäväisen asenteen avulla (Truter & Fouché 2020, 140). Aloitteellinen, peloton ja ennakkoluuloton asenne auttaa etsimään ongelmiin vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä pyytämään apua tarvittaessa (Truter & Fouché 2020, 141–142). Myös Baldschunin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2019, 55) huomattiin, että muutosmyönteisyys kohottaa työhyvinvointia.

Jämäkkyys auttaa työntekijöitä asettamaan rajoja työajan ja vapaa-ajan välille, mutta myös työntekijän ja asiakkaan välille (Truter & Fouché 2020, 141). Vaikuttaisi siltä, että emotionaalisen etäisyyden ottaminen suojelee työssä uupumiselta jossain määrin, kuten Mandell ja kumppanit (2013, 389) pohtivat. Työssään hyvin jaksavat ja sekä siitä nauttivat sosiaalityöntekijät vaikuttivat suhtautuvan työhönsä nöyrästi, hyväksyen oman rajallisuutensa. He eivät pitäneet itseään korvaamattomana eivätkä myöskään ottaneet epäonnistumisia tai ristiriitoja työpaikalla henkilökohtaisesti. (Mt.) Oman rajallisuuden hyväksyminen näkyy myös ”huomennakin ehtii”-ajatteluna. (Mandell ym., 2013, 389; Truter ja Fouché 2020, 141)

He korostivat ei-autoritääristä suhtautumista vanhempiin sekä kuuntelun ja neuvottelun tärkeyttä (Mandell ym. 389). Pösön ja Forsmanin (2013, 657) pitkän uran lastensuojelussa tehneet korostavat suhdeperustaisen työskentelyn, erityisesti kasvokkain tehtävän asiakastyön ensisijaisuutta. Nuoremmat lastensuojelun sosiaalityöntekijät sen sijaan kokevat tasapainottelun työtä raamittavien lakien, normien ja organisatoristen odotusten välillä haastavana ja kokevat herkästi stressiä, mikäli eivät kykene odotuksiin. Ajan myötä kokeneemmat työntekijät oppivat hallitsemaan epävarmuutta ja painottavat byrokratian sijaan suhdeperustaiseen työskentelyä lasten ja perheiden kanssa. (Mt.)

Realistinen käsitys omista kyvyistä ja vastuualueista auttaa hyväksymään tilanteet, joissa omat vaikutusmahdollisuudet eivät riitä tekemään enempää tilanteen parantamiseksi. Lasten vanhemmilla koetaan olevan viime kädessä vastuu auttaa itseään. (Mandell ym. 2013, 389; Truter & Fouché 2020, 141.)

”...en omista noita asiakkaita, enkä omista noita lapsia. Ja jos ihmiset tekevät huonoja valintoja, se ei ole minun ongelmani, se on heidän ongelmansa. Minä siivoan jäljet, mutta se ei ole minun vikani.” (Mandell 2013, 389.)

Mandell ja kumppanit (2013, 390–391) toteavat, että tutkimustulokset eivät vielä anna tarkkaa vastausta siihen, mitkä tekijät ovat resilentiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi kehittymisen taustalla. Monet heidän haastattelemistaan henkilöistä kertovat kehittäneensä työkokemuksen myötä selviytymiskeinoja, kuten oppineet asettamaan rajoja. Rajojen asettaminen oli työhyvinvointia kokeville luontevampaa kuin uupumusta kokeville. Sellaiset sosiaalityöntekijät, jotka kokivat sekä emotionaalista uupumusta että matalaa työtyytyväisyyttä, tiedostivat rajojen asettamisen tärkeyden mutta eivät kyenneet asettamaan niitä. (Mt.)

Kysymykseksi jää kuitenkin, onko lastensuojelutehtävissä viihtyvillä sosiaalityöntekijöillä sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he soveltuvat työhönsä vai kehittyvätkö ominaisuudet ajan myötä. Kutsumuksella näyttäisi olevan osuutta työssä jatkamiseen: sellaiset työntekijät, jotka kokivat uupumusta lastensuojelutyön seurauksena, mutta eivät kokeneet lastensuojelutyötä elämäntehtäväkseen, lopettivat herkemmin kuin sellaiset, joille lastensuojelutyö oli kutsumusammatti: he halusivat jatkaa väsymyksestä huolimatta. Voisiko lastensuojelutyön lopettamisen osasyynä olla henkilökohtaisen sitoutumisen puute? (Mandell ym. 2013, 390–391.) Myös Truterin ja Fouchén (2020, 139) tutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertovat lapsirakkauden vahvistavan heidän resilienssiään.

Työntekijät kokevat positiivisen ja optimistisen asenteen lisäävän resilienssiä (Mandell ym. 2013, 390; Truter & Fouché 2020, 141–142). Positiivisuus näkyy myös kyvyssä iloita pienistäkin muutoksista (Mandell ym. 2013, 389). Kunnioittava suhtautuminen kollegoita ja sidosryhmiä kohtaan synnyttää molemminpuolista kunnioitusta sekä sujuvoittaa yhteistyötä (Truter & Fouché 2020, 142).

6. YHTEENVETO JA POHDINTA

Tulosten perusteella voisi päätellä, että lastensuojelutyössä on mahdollista jaksaa, mikäli työ koetaan merkitykselliseksi ja vaikuttavaksi. Työn henkisestä kuormittavuudesta huolimatta monet lastensuojelun työntekijät haluavat jatkaa työssään, sillä vastapainoksi työstä saa myös paljon hyvää. Jaksamisen edellytyksenä on, että työlle on riittäviä resursseja sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan. Sekä Forsmanin (2010), Chanin ja kumppaneiden (2021) että oman analyysin perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät tarvitsevat sekä kollegiaalista että esihenkilöiden tukea työssä jaksakseen. Kohtuulliset asiakasmäärät mahdollistavat työn vaikuttavuuden ja motivaation säilymisen. Myötätuntotytytyväisyyden kohentamiseen tähtäävät toimet kohentaisivat työntekijöiden jaksamista ja sitä kautta parantaisivat osaavan työvoiman pysyvyyttä. Työnantajaorganisaatioissa tulisi huolehtia siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus selviytyä työn määrästä ilman jatkuvaa venymistä.

Olisi kiinnostavaa tutkia tarkemmin sitä, kuinka suuri merkitys yksilökohtaisilla tekijöillä, kuten persoonallisuuden piirteillä, resilienssillä tai elämänsenteella on lastensuojelutyössä viihtymiseen, mitkä tekijät vaikuttavat näiden ominaisuuksien kehittymiseen ja missä suhteessa organisatoriset tekijät vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen. Urallaan vasta aloittelevien työntekijöiden tukemiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota, sillä resilienssin on todettu nousevan työvuosien myötä sekä pitkään lastensuojelutyössä viihtyvien työntekijöiden omien kertomusten mukaan että määrällisen tutkimuksen kautta havainnoituna.

Kollegiaalisen tuen ja laajemminkin sosiaalisen tuen merkitys vaikutti olevan ensisijaisen merkittävä tekijä jaksamisen kannalta yhteiskunnallisesta kontekstista riippumatta. Kokeneemilta kollegoilta saatu tuki ja neuvonanto koetaan tukevan vähemmän kokeneiden työntekijöiden kehittymistä sekä kohottavan heidän ammatillista itsetuntoaan. Siksi toimintamallit, joihin on sisäänrakennettuna sosiaalityöntekijöiden keskinäinen tiedonsiirto ja reflektio, kuten systeeminen lastensuojelun työskentelymalli ja urapolkumalli voisivat tarjota osaltaan helpotusta tuoreiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemaan kuormitukseen sekä vaikuttaa työvoiman pysyvyyteen.

Huomattavaa mielestäni oli pitkään lastensuojelutyössä viihtyneiden ja vasta vähän aikaa työskennelleiden erilainen suhtautuminen työskentelyn prioriteetteihin nähden. Siinä, missä

kokemattomimmat työntekijät painottivat byrokraattisen työskentelyn tärkeyttä sekä tasapainoilivat työnantajan ja asiakkaiden taholta tulevien odotusten välimaastossa, kokeneemmat työntekijät asettivat suhdeperustaisen työskentelyn ylimmäksi tärkeysjärjestyksessään.

Pidin itse erityisen mielenkiintoisena kokeneempien sosiaalityöntekijöiden kertomuksia omien rajojen asettamisen tärkeydestä. Nämä tulivat esiin niin Forsmanin (2010) ja Chanin ja kumppaneiden (2021) tutkimuksessa kuin omassa analyysissäni. Työntekijän oma vastuu omasta hyvinvoinnistaan vaikuttaa olevan merkittävä jaksamiseen vaikuttava tekijä. Sosiaalityöntekijät kokivat rajan asettamisen olevan vaikeaa, mutta välttämätöntä. Kokeneemmilta työntekijöiltä rajojen asettaminen onnistui luontevammin. Koska varsinkin nuoremmat sosiaalityöntekijät kokivat enemmän ristiriitaa työnantajan, asiakkaiden ja omien odotustensa ristitulessa, ehkä koulutuksessa tästä tulisi käydä keskustelua enemmän.

Koen, että kokeneempien ja nuorempien sosiaalityöntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus ja tiedonsiirto mahdollistaisi mallioppimisen. Mielestäni systeeminen lastensuojelun malli ja urapolkumalli tähtäävät juuri niihin ongelmiin, joita aiemmassa tutkimuksessa ja omassa kirjallisuuskatsauksessani havaittiin jaksamisen kannalta haasteellisiksi. Omakohtainen kokemukseni systeemisestä lastensuojelun toimintamallista on myönteinen. Olen saanut osallistua systeemisen mallin mukaiseen tiimi- ja asiakastyöskentelyyn ja koen kyseisen mallin tukevan yksittäisen viranhaltijan päätöksentekoa varsinkin silloin, kun kokemusta on vähän ja asiakastilanteet hyvin kompleksisia. Vaikka systeeminen toimintamalli kuormittaa työntekijöitä, ylivoimaisesti suurin osa pilottivaiheeseen osallistuneista halusi jatkaa sen mukaista työskentelyä. Omassa käytännön opetuspaikassani on tietojeni mukaan Tampereen ainoa systeemisen toimintamallin koordinaattorin määräaikainen virka. Koen, että koordinaattorin rooli vähentää sosiaalityöntekijöiden työkuormaa-resursseja koordinaattoreiden palkkaamiseen tulisi saada lisää.

7 LÄHTEET

*Aineistolähteet

Ammattibarometri (2022) Viitattu 6.2.2022 <https://www.ammattibarometri.fi/>

Aaltio, Elina & Isokuortti, Nanne (2019) Systemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi. Valtakunnallinen arviointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 3/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

*Anderson, Dinah G. (2000) Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child abuse & neglect* 24(6), 839-848.

*Antonopoulou, P. & Killian, M. & Forrester, D. (2017) Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. *Children and Youth Services Review* 76, 42-50.

*Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti (2019) Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work* 22(1), 43-58.

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

Broyles, L.C (2005) Resilience: Its relationship to forgiveness in older adults. Julkaisematon väitöskirja. University of Tennessee, Knoxville.

*Burns, Kenneth (2011) "Career preference", "transients" and "converts": a study of social workers' retention in child protection and welfare. *British Journal of Social Work* 41(3), 520-538.

*Burns, Kenneth & Christie, Alastair & O'Sullivan, Siobhan (2020) Findings From a Longitudinal Qualitative Study of Child Protection Workers' Retention: Job Embeddedness, Professional Confidence and Staying Narratives. *British Journal of Social Work* 50, 1363-1381.

*Cabiati, Elena & Raineri, Maria Luisa & Folgheraiter, Fabio (2020) Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study. *European Journal of Social Work* 23(2), 353-366.

*Campbell, Emma & Holtzhausen, Leon (2020) Compassion fatigue and resilience among child protection service workers in South Africa. *Southern African Journal of Social Work and Social Development* 32(1), 1-18.

*Chan, Xi Wen & Fan, Shea Xuejiao & Snell, Darryn (2021) Managing intense work demands: how child protection workers navigate their professional and personal lives. *Community, work & family* 24(2), 208-225.

*Collins, Stewart (2008) Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work* 38(6), 1173-1193.

*Conrad, David & Kellar-Guenther, Yvonne (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child abuse & neglect* 30(10), 1071-1080.

Efron, Sara Efrat & Ravid, Ruth (2018) Writing the Literature Review: A Practical Guide. New York: Guildford Publications.

- Folkman, Susan & Lazarus, Richard S. & Gruen, Rand J., & DeLongis, Anita (1986) Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology* 50(3), 571–579.
- Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa- Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopisto.
- *Frost, Liz & Hojer, Staffan & Campanini, Annamaria & Sicora, Alessandro & Kullburg, Karin (2020) Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work* 21(4), 485-497.
- *Genç, Burcu & Buz, Sema (2020) Child welfare workers' resilience and coping styles in Ankara, Turkey. *International Social Work* 63(5), 597–611.
- Grönroos, Reija & Vesanummi, Mari (2021) Lastensuojelusta puuttuu tekijöitä, ja lakiuudistus voi pahentaa tilannetta – sosiaalityöntekijä: ”Tampere ei ainakaan nyt välitä kilpailla palkalla”. Yle Uutiset 12.3.2021. Viitattu 2.2.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-11834017>
- HE 170/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta. Edilex. Viitattu 3.2.2022 <https://www.edilex.fi/he/20210170>
- Healy, Karen & Meagher, Gabrielle & Cullin, Joel (2009) Retaining Novices to Become Expert Child Protection Practitioners: Creating Career Pathways in Direct Practice. *British Journal of Social Work* 39(2), 299–317.
- Jokinen, Arja (2014) Faktanäkökulma. Teoksessa Kirsi Günther & Kirsi Hasanen (toim.) (2014) Laadullinen tutkimus. Moodleverkkokirja. Viitattu 26.3.2022.
- Kananoja, Aulikki (2018) Selvityshenkilön arvio lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja ratkaisuehdotukset kuorituksen vähentämiseksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Kangasniemi, Mari & Utriainen, Kati & Ahonen, Sanna-Mari & Pietilä, Anna-Maija & Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva (2013) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25(4), 291–301.
- Kuntaliitto (2018) Kuntaliiton lastensuojelukysely: Lastensuojelun tilanne vaikeutunut. Viitattu 5.2.2022 <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2018/kuntaliiton-lastensuojelukysely-lastensuojelun-tilanne-vaikeutunut>
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (2015) Uusi sosiaalihuoltolaki: Sosiaalihuoltoa ja lastensuojelua koskevat uudistukset voimaan asteittain. Viitattu 7.2.2022 <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2015/uusi-sosiaalihuoltolaki>
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (2020) Kuntasektorin työvoimavaje pysynyt vähäisenä. Muutamiin ammatteihin on alueellisesti vaikea löytää päteviä hakijoita. Viitattu 6.2.2022 <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/kuntasektorin-tyovoimavaje-pysynyt-vahaisena>
- *Lamothe, Josianne & Couvrette, Amélie & Lebrun, Gabrielle & Yale-Soulière, Gabrielle & Roy, Camille, Guay, Stéphane & Geoffrion, Steve (2018) Violence against child protection workers: A study of workers' experiences, attributions, and coping strategies. *Child abuse & neglect* 81, 308–321.
- Lönnqvist, Jouko (2021) Sopeutumisen ja suojautumisen arviointi. Teoksessa Jouko Lönnqvist & Markus Henriksson & Mauri Marttunen & Timo Partonen (toim.) Psykiatria. Helsinki: Duodecim.
- *Mandell, Deena & Stalker, Carol & de Zeeuw Wright, Margriet & Frensch, Karen & Harvey, Cheryl (2013) Sinking, swimming and sailing: experiences of job satisfaction and emotional exhaustion in child welfare employees. *Child & family social work* 16(4), 383-393.
- *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), 184-176

- McFadden, Paula & Campbell, Anne & Taylor, Brian (2015) Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. *British Journal of Social Work* 45(5), 1546–1563.
- *McFadden, Paula & Mallett, John & Campbell, Anne & Taylor, Brian (2019) Explaining Self-Reported Resilience in Child-Protection Social Work: The Role of Organisational Factors, Demographic Information and Job Characteristics. *British Journal of Social Work* 49, 198–216.
- McGowan, Brenda & Auerbach, Charles & Strolin-Goltzman, Jessica (2009) Turnover in the Child Welfare Workforce: A Different Perspective. *Journal of Social Service Research*, 35(3), 228–235.
- Nurkkala, Riitta (2018) Psykologiset sopimukset akateemisessa johtamisessa. Tapausesimerkinä yliopistojen keskijohto. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma jatkuu. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 5.2.2022 <https://okm.fi/lape>
- Palmunen, H. & Ruuska, T. (2006) Professional Quality of Life Scale, Ammatillinen elämänlaatuasteikko. Myötätuntotytyväisyys ja uupumismittari: Uudistettu neljäs versio. Viitattu 6.3.2022 <http://www.muistiterveys.fi/wp-content/uploads/2020/02/ProQOL-R-IV-my%C3%B6t%C3%A4tuntouumusmittari.pdf>
- *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.
- Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77(4), 403–418.
- *Shier, Micheal L. & Graham, John R. & Fukuda, Eriko & Brownlee, Keith & Kline, Theresa J.B & Walji, Seemeen & Novik, Nuelle (2012) Social Workers and Satisfaction with Child Welfare Work: Aspects of Work, Profession and Personal Life that Contribute to Turnover. *Child welfare* 91(5), 117–138.
- Sinko, Päivi & Muuronen, Kaisu (2013) Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.
- Stamm, Beth Hudnall (2010) The Concise ProQOL Manual. Toinen painos. Viitattu 5.3.2022 https://www.researchgate.net/publication/340033923_The_Concise_ProQOL_Manual_The_concise_manual_for_the_professional_quality_of_life_scale_2nd_edition
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) Toimiva lastensuojelu: Selvitysryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:19. Viitattu 5.2.2022 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74483>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2015) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma: Hankesuunnitelma. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 5.2.2022 https://stm.fi/documents/1271139/1953486/Hankesuunnitelma_Lapsi-ja+perhepalveluiden+muutosohjelma.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2021) Kuntainfo: Lastensuojelun sosiaalityön henkilöstömitoitus 1.1.2022 alkaen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 2.2.2022. <https://stm.fi/-/kuntainfo-lastensuojelun-sosiaalityon-henkilostomitoitus-1.1.2022-alkaen>
- Talentia (2021) Lausunto hallituksen esitysluonnoksesta lastensuojelulain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 6.2.2022 <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/05/Talention-lausunto-lastensuojelulain-muutosesityksesta-2021.pdf>
- Tobin, D. L. & Holroyd, K. A. & Reynolds, R. (1984) User manual for the Coping Strategies Inventory. Ohio University, Department of Psychology

- Tolonen, Anni (2017) Kuntatyöntekijät hukkuvat töihin uupumukseen asti- ”Ihmiset eivät voi tehdä työtä laadukkaasti”. Aamulehti 19.1.2017. Viitattu 2.2.2022. <https://www.aamulehti.fi/kotimaa/art-2000007395743.html>
- *Truter, Elmien & Theron, Linda & Fouché, Ansie (2018) No strangers to adversity: Resilience-promoting practices among South African women child protection workers. *Qualitative social work* 17(5), 712-731.
- *Truter, Elmien & Fouché, Ansie (2020) Living resiliently: The voices of a group of child protection social workers in South Africa. *Health & social care in the community* 29(1), 135–144.
- Valtioneuvosto (2022) “Sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnan painopistettä siirretään perustason palveluihin ja ennaltaehkäisevään toimintaan”. Viitattu 5.2.2022 <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/sosiaali-ja-terveyspalveluiden-rakenneuudistus>
- Wagnild, Gail (2009) A review of the resilience scale. *Journal of Nursing Management* 17(2), 105-113.
- Wagnild, Gail & Young, Heather M. (1993) Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Wilén, Leena (2018) Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarja osa 2. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf
- 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: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-571-1>

8 LIITTEET

Liite 1. Tutkimusartikkelit.

Tutkimuksen kirjoittaja(t), nimi, julkaisutiedot	Kohdema(t)	Tutkimusasetelma	Keskeiset tulokset tutkimuskysymykseen liittyen
Burns, Kenneth & Christie, Alastair & O'Sullivan, Siobhan (2020) Findings From a Longitudinal Qualitative Study of Child Protection Workers' Retention: Job Embeddedness, Professional Confidence and Staying Narratives. <i>British Journal of Social Work</i> 50, 1363-1381.	Irlanti	Kvalitatiivinen haastattelututkimus	Monet pitkään lastensuojelutyössä viihtyvät rakentavat vakaan pysyvyyskertomuksen jo uransa alkuvaiheessa. Nämä muodostavat vastakkaisen kertomuksen vaihtuvuus kertomuksille. Pysyvyyteen vaikuttaa myös työn merkityksellisyys, kokemuksen tuoma itsetuottamus, autonomia, taloudellinen vakaumus, kollegiaalinen tuki sekä työn haasteellisuus ja jännitys.
McFadden, Paula & Mallett, John & Campbell, Anne & Taylor, Brian (2019) Explaining Self-Reported Resilience in Child-Protection Social Work: The Role of Organisational Factors, Demographic Information and Job Characteristics. <i>British Journal of Social Work</i> 49, 198-216.	Iso-Britannia (Pohjois-Irlanti)	Kvantitatiivinen tutkimus	Resilienssin ja emotionaalisen uupumuksen välillä on huomattava negatiivinen korrelaatio: kun emotionaalisen uupumuksen taso on korkealla, resilienssitason laskevat. Resilienssi ja henkilökohtaisen onnistumisen tunne ovat yhteydessä keskenään. Resilienssi kasvaa myös työkokemuksen myötä.
Truter, Elmién & Theron, Linda & Fouché, Ansie (2018) No strangers to adversity: Resilience-promoting practices among South African women child protection workers. <i>Qualitative social work</i> 17(5), 712-731	Etelä-Afrikka	Kvalitatiivinen haastattelututkimus.	Resilienssiä vahvistavat kristinuskon tarjoama merkityksellisyys ja uskonnollisen ympäristön tarjoama sosiaalinen tuki, palauttavat harrastukset, perheen ja ystävien sosiaalinen tuki ja positiivinen asenne.
Anderson, Dinah G. (2000) Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. <i>Child Abuse & Neglect</i> 24(6), 839-848	Yhdysvallat	Kvantitatiivinen kyselytutkimus.	Tunnekeskeisten coping-keinojen käyttö vähentää emotionaalista uupumusta, siitä huolimatta niihin turvaututaan harvemmin kuin ongelmanratkaisukeskeisiin coping-keinoihin. Välittelevien itsesäätelykeinojen käyttö taas lisäsi emotionaalista uupumusta.
Campbell, Emma & Holtzhausen, Leon (2020) Compassion fatigue and resilience among child protection service workers in South Africa. <i>Southern African Journal of Social</i>	Etelä-Afrikka	Kvantitatiivinen kyselytutkimus.	Resilienssi vaikuttaa vähentävästi myötätuntouupumuksen tasoon. Resilienssi korreloi negatiivisesti työuupumuksen sekä sekundaarisen traumatisoitumisen kanssa.

<i>Work and Social Development 32(1),</i>			
Truter, Elmien & Fouché, Ansie (2020) Living resiliently: The voices of a group of child protection social workers in South Africa. <i>Health & social care in the community 29(1), 135-144.</i>	Etelä-Afrikka	Kvalitatiivinen haastattelututkimus.	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastatteluista haettiin resilienssiä edistäviä tekijöitä, jotka jaettiin kahdeksaan ryhmään: turvallinen ja palauttava asuinympäristö, uskonnon tuki, rentoutuminen ja itsestä huolehtiminen, intohimo lastensuojelutyöhön, henkilökohtaisten (lapsuuden)kokemusten positiivinen vaikutus, tukiverkostot, itsetuottamus ja toimijuus sekä positiivinen asenne.
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. <i>International social work, 63(2), 184-176</i>	Iso-Britannia (Pohjois-Irlanti)	Kvalitatiivinen haastattelututkimus.	Kollegiaalinen tuki ja hyvä suhde esihenkilöihin edesauttavat työssä jaksamista ja siinä pysymistä. Esihenkilön ja vanhempien kollegoiden tarjoama neuvonanto ja tuki helpottavat stressaavista tilanteista selviytymistä. Työntekijän kokemus tuen puute lisää riskiä vaihtaa työpaikkaa.
Frost, Liz & Hojer, Staffan & Campanini, Annamaria & Sicora, Alessandro & Kullburg, Karin (2020) Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. <i>European Journal of Social Work 21(4), 485-497.</i>	Iso-Britannia, Ruotsi, Italia	Kvalitatiivinen haastattelututkimus.	Yli kolme vuotta lastensuojelutehtävissä viihtyneet kertovat työympäristön tuen, työnohjauksen, hyvän esihenkilön sekä rakkauden lastensuojelutyöhön edesauttavan työssä pysymistä.
Cabiati, Elena & Raineri, Maria Luisa & Folgheraiter, Fabio (2020) Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study. <i>European Journal of Social Work 23(2), 353-366</i>	Italia	Kvantitatiivinen tutkimus	Tiimityö, kollegiaalinen tuki, ammattiyhteisyys ja jatkuva koulutautuminen edesauttavat lastensuojelun työntekijöiden jaksamista.
Genç, Burcu & Buz, Sema (2020) Child welfare workers' resilience and coping styles in Ankara, Turkey. <i>International Social Work 63(5), 597-611</i>	Turkki	Kvantitatiivinen tutkimus	Tunnekeskeisten coping-keinojen, kuten sosiaalisen tuen havaittiin olevan tehokkaimpia jaksamista edistäviä tekijöitä. Näiden lisäksi työn ja vapaa-ajan tasapainon, kokemuksista oppimisen, ongelmanratkaisuun tähtäävien coping-keinojen, empatian sekä positiivisen asenteen koettiin vahvistavan resilienssiä.
Chan, Xi Wen & Fan, Shea Xuejiao & Snell, Darryn (2021) Managing intense work demands: how child protection workers navigate their professional and personal lives.	Australia	Kvalitatiivinen tutkimus	Lastensuojelun työntekijät hyödyntävät aktiivisesti jaksamista vahvistavia toimintatapoja, kuten rajojen asettamista työn ja vapaa-ajan välille. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen johtaa myönteiseen kehään, jolloin lastensuojelutyöstä opitut taidot rikastuttavat myös työntekijän yksityiselämää.

Community, work & family 24(2), 208-225			
Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti (2019) Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. <i>European Journal of Social Work</i> 22(1), 43-58	Suomi	Kvantitatiivinen tutkimus.	Työhyvinvointia lisääviä organisatorisia tekijöitä ovat hyvä ilmapiiri, työnohjaus, mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin ja omaan työhön liittyvään päätöksentekoon sekä tiimityöskentely. Yksilökohtaisista tekijöistä työhyvinvoinnin todennäköisyyttä kohentaa miessukupuoli, nuori ikä, muutoksille myönteinen asenne sekä jossain määrin sosiaalityöntekijän pätevyys ja erikoiskoulutus.
Lamothe, Josianne & Couvrette, Amélie & Lebrun, Gabrielle & Yale-Soulière, Gabrielle & Roy, Camille, Guay, Stéphane & Geoffrion, Steve (2018) Violence against child protection workers: A study of workers' experiences, attributions, and coping strategies. <i>Child abuse & neglect</i> 81, 308-321.	Kanada	Kvalitatiivinen tutkimus	Toimiviksi koettuja selviytymiskeinoja olivat kollegiaalisen sekä esihenkilöiden tuen piiriin hakeutumisen ja asioiden jakaminen puhumalla.
Burns, Kenneth (2011) "Career preference", "transients" and "converts": a study of social workers' retention in child protection and welfare. <i>British Journal of Social Work</i> 41(3), 520-538.	Irlanti	Kvalitatiivinen tutkimus	Kollegiaalinen ja esihenkilön tuki sekä henkilökohtainen sitoutuminen lastensuojelutyöhön vaikuttavat lastensuojelutyössä pysymiseen. Työssä motivoi positiivisten muutosten todistaminen sekä työskentely lasten hyväksi.
Shier, Micheal L. & Graham, John R. & Fukuda, Eriko & Brownlee, Keith & Kline, Theresa J.B & Walji, Seemeen & Novik, Nuelle (2012) Social Workers and Satisfaction with Child Welfare Work: Aspects of Work, Profession and Personal Life that Contribute to Turnover. <i>Child welfare</i> 91(5), 117-138.	Kanada	Kvantitatiivinen tutkimus	Sosiaalityöntekijöiden sitoutuminen, tunne kuulumisesta organisaatioon, yleinen elämäntyytyväisyys ja alhaiset stressitasot vähentävät vaihtuvuutta lastensuojelussa.
Antonopoulou, P. & Killian, M. & Forrester, D, (2017) Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of	Iso-Britannia	Kvantitatiivinen tutkimus	Hyvinvointia lisääviä organisatorisia tekijöitä ovat tiimin pieni koko, esihenkilö-alaissuhde, organisaation tuki, työn arvojen selkeys, kollegiaalinen tuki sekä työntekijän kokema autonomia.

organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. <i>Children and Youth Services Review</i> 76, 42-50.			
Baugerud, Gunn Astrid & Vangbæk, Sille & Melinder, Annika (2018) Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. <i>British Journal of Social Work</i> 48(1), 215-235.	Norja	Kvantitatiivinen tutkimus	Kollegiaalisen tuen sekä organisatorisen tuen (autonomia, joustavuus), henkilökohtaisen sitoutumisen, positiivisten haasteiden sekä osaamisen havaittiin olevan yhteydessä myötätuntohyvinvoinnin lisääntymiseen sekä uupumisen ehkäisyyn. Kiintymyssuhteella saattaisi olla myös merkitystä työssä jaksamisen kannalta.
Conrad, David & Kellar-Guenther, Yvonne (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. <i>Child abuse & neglect</i> 30(10), 1071-1080.	Yhdysvallat (Colorado)	Kvantitatiivinen tutkimus	Myötätuntotytyväisyyttä kokevilla lastensuojelun työntekijöillä on huomattavasti pienempi riski sairastua myötätuntuupumukseen ja työuupumukseen.
Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013) Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? <i>Social work education</i> 32(5), 650-661.	Suomi	Kvalitatiivinen tutkimus	Lastensuojelutyössä jaksamista edesauttaa kollegiaalinen tuki, riittävät resurssit vaikuttavan työn mahdollistamiseksi sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Yksilökohtaisista tekijöistä hyvä koulutustaso, sekä valmius hektiseen työhön sekä päätöksentekoon tunnistettiin oleellisina jaksamisen kannalta.
Mandell, Deena & Stalker, Carol & de Zeeuw Wright, Margriet & Frensch, Karen & Harvey, Cheryl (2013) Sinking, swimming and sailing: experiences of job satisfaction and emotional exhaustion in child welfare employees. <i>Child & family social work</i> 16(4), 383-393.	Kanada	Kvalitatiivinen tutkimus	Työssä jaksaville ja siinä viihtyville lastensuojelun sosiaalityöntekijöille rajojen asettaminen on helpompaa. He suhtautuvat virheisiin ja epäonnistumisiin vähemmän henkilökohtaisesti ja asettavat tarkat rajat omille vastualueilleen ja toiminnan mahdollisuuksilleen.