



Henkinen kuormittuneisuus lastensuojelun sijaishuollon työssä

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Juho Järvinen

Opinnäytetyö

Lokakuu 2022

Terveys- ja hyvinvointialat

Sairaanhoitaja (AMK)

Järvinen, Juho

Henkinen kuormittuneisuus lastensuojelun sijaishuollon työssä – Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Lokakuu 2022**, 35 sivua.

Terveys- ja hyvinvointialat. Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö (AMK).

Ohjaajat: Sten Taina & Hoisko Sami

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä on muodostunut ongelmaksi henkilökunnan riittämätön rekrytointi ja työntekijöiden nopea vaihtuvuus. Alan kiinnostavuuteen vaikuttaa työn henkinen kuormittavuus, väkivallan uhka, asiakkaiden haasteellisuus, vuorotyö sekä alan heikko palkkaus.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä henkiset kuormittavuustekijät vaikuttavat lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työssäjaksamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa millaiset tekijät kuormittavat työntekijöitä työssään lastensuojelun sijaishuollossa.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyön tiedonhaussa käytettiin järjestelmällistä tiedonhakua, jota toteutettiin useaan otteeseen sekä myös osittain opinnäytetyöprosessin aikana. Tiedonhaussa käytettiin sähköisiä tietokantoja. Tutkimukseen valikoitui neljä tutkimusta, jotka olivat sekä kotimaisia että kansainvälisiä tutkimuksia. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyö osoitti, että lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat työn henkiset kuormittavuustekijät, henkisen ja fyysisen väkivallan uhka, henkilöresurssien puute, asiakkaiden haastavuus, työyhteisön kuormittavuus, esihenkilön tuen puute, lainsäädäntö, vuorotyö, pitkät työvuorot, alan heikko palkkaus, alan negatiivinen julkisuuskuva sekä työstä aiheutuva uupumus. Opinnäytetyön tuloksista voidaan tulkita, että työ lastensuojelun sijaishuollossa on kokonaisvaltaisesti henkisesti kuormittavaa.

Avainsanat (asiasanat)

lastensuojelu, sijaishuolto, hyvinvointi, työhyvinvointi, henkinen kuormittuneisuus, kirjallisuuskatsaus

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Järvinen, Juho

Mental stress in child foster care work

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, October 2022, 35 pages

Bachelor of the Health Care, Degree programme in Nursing. Bachelor's thesis

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Appropriate recruitment of staff and rapid employee turnover have become a problem in child welfare foster care. The interestingness of the field is influenced by the mental load of the work, the threat of violence, the challenge, the shift work, and the low pay in the field.

The purpose of the thesis was to find out which mental well-being factors affects in child welfare foster care workers. The aim of the thesis was to produce information about what factors burdens employees in their work in child welfare foster care.

The thesis was implemented as a descriptive literature review. A systematic information search was used in the research for the thesis, which was carried out several times and partially during the thesis process. Electronic databases were used for information retrieval. Four studies were selected for the study, which were both Finnish and international studies. The data was analyzed using content analysis.

The thesis showed that the mental well-being of child welfare foster care workers is affected by the mental stress factors of work, the threat of mental and physical violence, lack of human resources, challenging customers, stress on the work community, lack of support from supervisors, legislation, shift work, long shifts, low pay in the industry, negative public image of the industry and exhaustion from work. From the results of the thesis, it can be seen that work in child welfare foster care is mentally taxing.

Keywords/tags (subjects)

Child welfare, foster care, mental stress, well-being, well-being at work, literature review

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Lastensuojelu	2
2.1	Sijaishuolto	3
2.2	Lastensuojelulaitos	4
3	Työhyvinvointi	5
3.1.1	Sosiaalinen työhyvinvointi	7
3.1.2	Henkinen hyvinvointi työssä	8
3.2	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	9
3.2.1	Psykososiaalinen kuormitus	10
3.2.2	Työstressi	10
3.2.3	Työuupumus	12
4	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys	13
5	Opinnäytetyön toteutus	13
5.1	Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä	13
5.2	Tiedonhaku ja aineiston valinta	14
6	Tulokset	18
7	Pohdinta	23
7.1	Tulosten tarkastelu	25
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	26
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	27
Lähteet		29
Liitteet		32
Liite 1.	Sisäänotto- ja poissulkukriteeristö	32
Liite 2.	Tiedonhaku taulukoituna	33
Liite 3.	Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset taulukoituna	34
Liite 4.	Sisällönanalyysin tulokset	35

1 Johdanto

Työntekijöiden henkinen työhyvinvointi on noussut yhä keskeisempään asemaan viime vuosien aikana. Työhyvinvointia kuormittaa työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri. Nämä tekijät luovat henkisen työpahoinvoinnin raamit. Nykyisin on melko yleistä, että työntekijät kokevat työuransa aikana henkistä pahoinvointia, joka kolmas nainen ja joka viides mies kokee työstä johtuvia henkisiä pahoinvoinnin oireita. (Virolainen 2012, 18.)

Lastensuojelun sijaishuollossa on viime vuosina havaittu haasteelliseksi se, ettei riittävästi henkilökuntaa ei ole pystytty rekrytoimaan tai sitouttamaan työhön. Työpaikan tai alan vaihtoon vaikuttavat työn henkinen kuormittavuus, heikko palkka, vuorotyö, fyysisen ja henkisen väkivallan uhka, sekä kehnot henkilöstöresurssit. Työtä pidetään samanaikaisesti palkitsevana ja merkityksellisenä, mutta myös liian kuormittavana, haastavana ja vaarallisena. Asiakkaiden taholta tuleva väkivallan uhka on työssä läsnä jatkuvasti. Lastensuojelun sijaishuollontyö ja asiakkaat ovat yhä haastavampia kuin aiemmin. (Tiili & Kuokkanen 2021, 4, 36.)

Tämän kirjallisuuskatsauksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät lastensuojelun sijaishuollon työntekijöitä henkisesti kuormittavat. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa sijaishuollon työntekijöiden henkisestä kuormittumisesta.

2 Lastensuojelu

Lastensuojelulain 1 § mukaan lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, monipuoliseen ja ennen kaikkea turvalliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki 2007/417). Lastensuojelulaissa painotetaan viranomaisia ottamaan lapsen etu huomioon kaikissa toimenpiteissä. Lastensuojelulaissa on vahvistettu lapsen oikeutta osallistumiseen, sekä erityiseen suojeluun. Velvollisuus riittävien voimavarojen ja palveluiden järjestämisestä lapselle ja hänen perheellensä kuuluu viranomaisille. Lapsen edun näkökulmasta tärkeää on se, että lastensuojelussa ja sijaishuollossa vähennetään turvattomuutta ja epävarmuutta. (Räty 2015, 1.) Lapsen hyvinvoinnista vastuu on aina ensimmäisenä vanhemmilla tai huoltajilla. Jos lapsen hyvinvointi vaarantuu, on viranomaisilla vastuu tukea vanhempia kasvatustehtävässä. Viranomaisen tulee tarpeen vaatiessa ohjata lapsi ja perhe lastensuojelupalveluiden pariin. (Lastensuojelun käsikirja 2020.)

Lastensuojelulain 3§ määrittelee lastensuojelun siten, että lastensuojelu on lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua. Tätä toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelma ja järjestämällä avohuollon tukitoimenpiteitä. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua on myös lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sekä niihin liittyvät sijaishuolto ja jälkihuolto. (Lastensuojelulaki 2007/417.) Tämän määrittelyn perusteella palveluita voidaan tarjota myös lapselle itselleen, mutta myös hänen vanhemmillensa, huoltajillensa tai lapsesta huolta pitävillä ihmisillä. Tukitoimia ja palveluita voidaan järjestää perheen muille jäsenille säännöksen mahdollistamana. (Räty 2015, 4.)

Perustuslain 19 §:n 3 momentti takaa lapsen perheelle tai muille huolenpidosta vastaaville mahdollisuuden turvata lapsen hyvinvointi sekä tukea yksilöllistä kasvua. Tämä säännös sisältää kuntien ja valtion velvollisuuden huolehtia kasvattajille kuuluvien oikeuksien toteuttamismahdollisuuksista. Kuntien tulee pystyä tarjoamaan lastensuojelulain mukaisia palveluita ja tukitoimia, kuten esimerkiksi ennaltaehkäisevää lastensuojelua. (Räty 2015, 2–3.) Neuvoloilla, päivähoidoilla ja kouluilla on tärkeä tehtävä ennaltaehkäisevässä työssä (Lastensuojelun käsikirja 2020). Ehkäisevää lastensuojelua toteutetaan pääsääntöisesti peruspalveluiden piirissä. Ehkäisevän työn tarkoituksena on turvata ja edistää lapsen kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Ehkäisevän työn tarkoituksena on myös tukea vanhemmuutta. Ehkäisevä lastensuojelutyö ei edellytä lastensuojelun asiakkuutta. (Räty 2015, 4.)

Lastensuojelu tulisi käsittää laajasti lasten suojeluksi. Yksin vastuu ei ole lastensuojelunviranomaisilla, vaan tämä koskettaa kaikkia viranomaisia ja kansalaisia. Lastensuojelun kolme perustehtävää ovat yleisiin kasvuolosuhteisiin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen lapsen kasvatuksessa sekä lapsen suojelun varsinaiset tehtävät. (Lastensuojelun käsikirja 2020.)

2.1 Sijaishuolto

Sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen kasvatuksen ja hoidon järjestämistä kodin ulkopuolella. Kyseessä on tällöin huostaanotto, kiireellinen sijoitus, tai lastensuojelulain 83§:n väliaikais määräys. Väliaikainen määräys (83§) tarkoittaa sitä, että huostaanottoa tai sijaishuoltoa käsittelevä tuomioistuin voi määrätä lapsen olinpaikasta huoltajien, lapsen itsensä vaatimuksesta tai tuomioistuimen omasta aloitteesta. Tällöin huostaanottoa tai sijaishuoltoa koskeva asia on vireillä hallinto-oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Sijaishuollon muotoja ovat perhehoito, eli sijaishuollon vanhemmat, ammatillinen perhekoti, lastensuojelulaitokset, sekä muu lapsen tarpeen mukainen hoito. Muiden lapsen tarpeen mukaisen hoidon muotoja ovat esimerkiksi läheisverkostojen sijoitus, asuminen koko perheen kanssa, esimerkiksi perhekuntoutuskeskuksessa, EVA-yksikkö Tays:n alaisuudessa sekä NEVA-osasto Niuvanniemen sairaalassa Kuopiossa. Lapsen sijoittamisesta vastaa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, joka valmistelee sijoittamisen ja valitsee lapsen tarpeille parhaiten sopivan sijaishuoltoa tarjoavan paikan. Päätöksen sijaishuollosta tekee sosiaalihuollon johtava viranhaltija. (Lastensuojelun käsikirja 2020.) Lapsen sijoituksessa tulee ottaa huomioon lapsen ja perheen tarpeet, sijoituspaikan kyky vastata lapsen tarpeisiin, lapsen kulttuuritausta, mahdollisuus koulunkäyntiin sekä yhteydenpidon mahdollisuus läheisiin (Placement Decisions nd).

Vuonna 2021 huostaanotettujen lasten määrä väheni 3 % edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä selittyy sillä, että myös huostaanottoja tehtiin 11 % (1 592) vähemmän, kuin vuonna 2020. Huostaanotettuja lapsia oli 11 210 vuonna 2021. Vuoden 2021 aikana kodinulkopuolelle sijoitettuja alle 18-vuotiaita lapsia oli 17 727. Heistä 42 % (7 464) oli sijoitettuna perhehoitoon, 6 % (1 029) ammatilliseen perhehoitoon, 47 % (8 310) lastensuojelulaitokseen ja loput 5 % (924) sijoitettuna muihin hoitoihin. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli vuonna 2021 4 % vähemmän, kuin vuonna 2020. (Lastensuojelu 2021, 2022.)

2.2 Lastensuojelulaitos

Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit, nuorisokodit, pienkodit, koulukodit sekä vastaanottokodit. Pääsääntöisesti valtiot, kunnat, yksityiset yhteisöt tai yritykset järjestävät lastensuojelulaitoksen tarjoamaa hoitoa. Lapsi sijoitetaan laitoshoidon silloin, kun lapsen tilanne vaatii erityistä ammatillista osaamista. (Lastensuojelun käsikirja, 2020.) Sijaishuoltopaikkaa valittaessa on tärkeää selvittää, että suunniteltu sijaishuoltopaikka pystyy vastaamaan lapsen ongelmiin (Räty 2015, 501). Hoidosta vastaava henkilökunta koulutetaan työskentelemään sellaisten lasten parissa, joiden erityistarpeisiin pystytään parhaiten vastaamaan jäsennellyssä ympäristössä. Näitä erityistarpeita voivat olla esimerkiksi mielenterveysongelmat, käytöshäiriöt tai päihdeongelmat. (Group and residential care nd.)

Lastensuojelulaitoksen tavoitteena tulisi olla fyysisiltä tiloiltaan mahdollisimman kodinomainen, viihtyisä ja turvallinen. Lapselle tulee pystyä tarjoamaan yksityisyyttä ja viihtyisä yksinolon mahdollisuus. Yhdessä yksikössä voi olla korkeintaan seitsemän asiakaspaikkaa, mutta kiireellisissä tilanteissa voidaan tehdä poikkeus asiakkaiden määrässä. (Lastensuojelun käsikirja 2020.)

Lastensuojelulaitoksessa tulee työskennellä vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustyöstä vastaavaa henkilöä. Henkilöstön määrässä ja rakenteessa on otettava huomioon asiakkaiden erityistarpeet ja työn luonne. Henkilökunnalla tulee olla sopiva pätevyys tehtäviinsä. Lastensuojelulaitoksessa täytyy olla palkattuna riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöstölain mukaisia ammattihenkilöitä. (Lastensuojelun käsikirja 2020.) Näitä ovat ne työntekijät, joilla on lain nojalla ammatinharjoittamisoikeus (sosiaalityöntekijä, sosionomi, geronomi, kuntoutuksen ohjaaja), tai oikeus käyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (lähihoitaja, kodinhoitaja, kehitysvammaistenhoitaja) (Sosiaalihuollon ammattioikeudet 2022).

Lastensuojelulaitoksen henkilöstöltä vaaditaan hyvin laajaa ammattitaitoa ja kykyä työskennellä vaativissa tilanteissa (Lastensuojelun käsikirja 2020). Lähtökohtaisesti lastensuojelulaitoksen työntekijöillä on oikeus väkivallattomaan ja turvalliseen työympäristöön. Sosiaaliala kuuluu kuitenkin aloihin, joissa uhka- ja vaaratilanteita kohdataan keskimääräistä enemmän. Lastensuojelulaitoksen työntekijöistä jopa puolet kohtaavat viikoittain sanallista väkivaltaa. Kun lastensuojelulaitoksen työntekijä kohtaa työtehtäviään suorittaessa uhkailua tai väkivaltaa, kutsutaan sitä työväkivallaksi. (Hoikkala & Kuokkanen 2017.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka sisältää itse työn, koetun mielekkyyden, terveyden, hyvinvoinnin sekä turvallisuuden. Hyvä johtaminen, ilmapiiri työyhteisön sisällä, sekä ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.) Hyvän johtajan työskentely työpaikalla on arvostavaa, oikeudenmukaista ja selkeää. Viestintä johtajalta alaisille on avointa ja oikea-aikaista. Johtaja esimerkillään auttaa työpaikan avoimuudessa ja vuorovaikutuksessa kuuntelemalla ja osallistamalla, kannustamalla ja innostamalla. (Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä 2021.) Työhyvinvointi tarkoittaa tuottavaa, turvallista ja terveellistä työtä. Työ koetaan merkitykselliseksi ja mielekkääksi, kun työtä tekevät ammattitaitoiset henkilöt työyhteisönä ja organisaatio on hyvin

johdettu. Työhyvinvointi on yksilöllinen sekä yhteisöllinen kokemus. Kun työhyvinvointi on työpaikalla kohdallaan, työn tekeminen sujuu ja osaaminen sekä työn haastavuus kohtaavat. Tämä näyttäytyy arjen sujumisena, tavoitteiden saavuttamisena, tuen antamisena ja saamisena. Työhyvinvointi näyttäytyy ulospäin vetovoimaisena työyhteisönä, joustavuutena ja uudistumiskykyisenä organisaationa. (Mäkinen & Moilanen n.d.)

Suomalainen käsite työhyvinvoinnista sisältää työterveyden ja työkyvyn, mutta myös arjen sujumisen työn ohella. Työhyvinvointiin vaikuttavat työpaikan ja organisaation johtaminen, toimintatapa, ilmapiiri työpaikalla, itse työ ja työntekijä itse. Pohjois- Karjalan sairaanhoidon ja sosiaalihuollon kuntayhtymä määrittelee työhyvinvointiin työn, työssä aikaansaamisen ja vapaa-ajan. Kun kokee voivansa töissä hyvin, on sinne mukava mennä ja töistä myös lähdetään hyvällä mielellä. (Manka & Manka 2016, 74–75.) SuPer (Työhyvinvointi 2022) kuvailee työhyvinvointia siten, että työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä, turvallista ja terveellistä. Työtä tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoiset työntekijät. Tavoitteena työhyvinvoinnilla on pitää työntekijät työkykyisinä ja terveinä työuran ajan.

Jokaista työelämässä olevaa henkilöä koskettaa työhyvinvointi. Pääsääntöisesti ihmiset haluavat olla onnellisia elämässä, samoin työssään. Työssä halutaan viihtyä ja työpäivän aikana sekä jälkeen halutaan jaksamista ja iloa. (Virolainen 2012, 9.) Työhyvinvointi kokonaisvaltaisesti käsittää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. Nämä kaikki vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa, joten työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä irrallisesti osa-alue kerrallaan. (Virolainen 2012, 11.) Työntekijän oma elämäntilanne vaikuttaa myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Työntekijän elintavat ja perusterveydentila, kuten myös perheen tilanne sekä asenne elämässä vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Positiivisen elämänasenteen omaava ihminen ei kuormitu samalla tavalla ristiriitajärjestelmistä, kuin pessimistisesti elämää ajatteleva. Näin ollen, kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen on yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän vastuulla. (Virolainen 2012, 9–12.)

Merkittävä tekijä hyvinvointivaltion ylläpitämiseksi on työhyvinvoinnin edistäminen. Jotta voimme jatkaa nykyisellä hyvinvoinnin tasolla valtakuntana, olisi työllisyysasteen oltava joidenkin arvioiden mukaan 75 %. (Manka & Manka 2016. 52.) Suomessa työllisyysaste huhtikuussa vuonna 2022 oli 73,8 % (Tilastokeskus 2022). Työn hallinnan tunne on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähteistä.

Työn hallinnan tunne tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja työtahtiinsa. Jos työntekijä ei pysty vaikuttamaan työhönsä myönteisesti, saattaa vaikuttaminen kääntyä negatiiviseksi. Tämä lisää sairastumisia, kynnisyyttä, avuttomuuden lisääntymistä, muiden syyttelyitä tai jopa aggressiivisuutta muita kohtaan. (Manka & Manka 2016, 28, 107.)

Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on se, että työntekijät tuntevat olevansa oikeassa työssä osaamisensa, vastuidensa ja taipumustensa suhteen. Työstä saadaan oikeudenmukaista palkkaa suhteessa työn vaatimukseen, tuloksiin ja koulutukseen. Mahdollisuus oppia työssä, lisää kiinnostavuutta ja innostusta työtä kohtaan. (Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä 2021.)

Manka & Manka (2016, 52–53) loivat omassa selvityksessään Sosiaali- ja terveysministeriölle uuden käsitteen, työhyvinvointipääoma. Työhyvinvointipääoma sisältää yksilön inhimillisen pääoman, yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma, sekä organisaation rakennepääoman. Inhimillinen pääoma sisältää taidot, tiedot, asenteet, osaamisen, kuten myös psykologisen pääoman ja yksilön metataidot. Yhteisön pääoma rakentuu sosiaalisesta tuesta, sekä esihenkilö- alaisuudesta. Organisaation pääoma muodostuu kehittämiseen panostamisesta, organisaation kulttuurista sekä tieto- ja johtamisjärjestelmistä.

3.1.1 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on sitä, että työpaikalla on mahdollisuus sosiaalisen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten välillä. Työpaikalla on mahdollisuus vapaaseen keskusteluun työasioista jäsenten kesken, välit työntekijöillä toimivat ja lähestyminen toista työkaveria kohtaan on tehty helpoksi. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu myös osaltaan se, että tutustutaan työkavereihin henkilökohtaisemmin. Tämä helpottaa lähestymistä työasioiden osalta jäsenten välillä. Yhteiset kahvi- ja lounashetket ovat mainioita hetkiä luoda lämminhenkisiä sosiaalisia kohtaamisia ja kanssakäymisiä kollegoiden välille. Nämä rakentavat positiivista työilmapiiriä työyhteisöön. (Virolainen 2012, 24.)

Hyvin yleistä on, että suomalaisilla työpaikoilla solmitaan ystävyysuhteita. Näiden suhteiden koetaan lisäävän työmotivaatiota sekä työtehokkuutta. Vapaa-ajalla työkavereihin pidetään yhteyttä puhelimitse tai suosituimpia ajanviettotapoja ovat ravintolakäynnit. Vapaa-ajallakin puhutaan

myös työasioista. Esihenkilön ja alaisen ystävyyteen taas suhtaudutaan varauksella, sillä muut työntekijät saattavat ajatella esihenkilön suosivan ystäväänsä. Pääsääntöisesti työpaikan ystävyyssuhteet koetaan positiivisena asiana (Virolainen 2012).

3.1.2 Henkinen hyvinvointi työssä

Henkisen hyvinvoinnin perusteita ovat oman itsensä hyväksyminen, myönteinen perusasenne, kyky sietää pettymyksiä, vastoinkäymisiä ja epävarmuutta kohtuullisesti, aktiivisuus elämässä, sekä tyytyväisyys omaan elämään ja työhön. (Laitinen, Vuorinen, Simola. 2021, 140.) Henkiseen työhyvinvointiin kuuluvat yhteistyö, miten kollegat kohtaavat toisiaan ja kuinka asiakkaita kohdataan. Henkisen työhyvinvoinnin näkyvä piirre työpaikalla on ihmisten iloisuus sekä välittäminen työkavereista kuin myös asiakkaista. Lisäksi yhteisöllisyyden tunne lisää henkistä hyvinvointia. Ihmisellä on sisäinen tarve kuulua yhteisöön ja työpaikka on yksi keskeinen yhteisö elämässä. (Virolainen 2012, 26–27.)

Henkistä hyvinvointia edistää esihenkilön tuki, työn organisointi, yhteistyö, kehittymismahdollisuudet ja omaan työhönsä vaikuttaminen. Työn vaatimusten lisääntyminen voi myös tukea henkistä hyvinvointia, sillä ne ovat oiva mahdollisuus kehittyä yksilö- tai organisaatiotasolla. Kehittyminen on hyväksi psyykkiselle hyvinvoinnille, sillä haasteet aktivoivat ja niiden kautta opitaan uusia työtapoja ja malleja. Haasteellinen ja kiinnostava työ lisää työtyytyväisyyttä, sitoutumista, motivaatiota sekä vähentää sairaslomia ja työpaikan vaihdoksia. Tätä kutsutaan destressiksi, joka on positiivista stressiä ja kannustaa työntekijää hyviin suorituksiin. (Laitinen ym. 2021, 140.)

Työyhteisössä henkinen työhyvinvointi ilmenee turvallisena ja kannustavana työilmapiirinä, mehenkenä, yhteistyön sujumisena sekä toiminnan häiriöttömyytenä. Työntekijöiden vaihtuvuus ja sairauspoissaolot vähentyvät. Yritykselle nämä tarkoittavat joustavuutta ja tuotannon tehokkuutta, kun taas työntekijöille tunnetta, että työ sujuu ja olo on turvallinen. (Laitinen ym. 2021, 140.)

3.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Työhyvinvointia on tutkittu jo runsaat sata vuotta. 1920-luvulla tehdyssä lääketieteen fysiologisessa stressitutkimuksessa tutkittiin yksilön fysiologisia reaktioita erilaisiin kuormittavuuksien tekijöihin, kuten melu, kylmä, fyysinen rasitus ja myrkylliset aineet. Tutkimustuloksissa todettiin, että ennen fysiologista reaktiota tulivat kielteiset tunteet. Tämä edesauttoi sairauksien kehittymistä. Teoriaan lisättiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät vasta myöhemmin. Nykyään ajatellaan työsuojelun alkaneen tästä hetkestä. (Manka & Manka 2016, 64.)

Yhä keskeisempään pisteeseen viimeisten vuosien aikana on noussut työntekijöiden henkinen työpahoinvointi, joka on keskeinen tekijä kuormittamaan työhyvinvointia. Työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri luovat henkisen työpahoinvoinnin raamit. Nykyisin on melko yleistä, että työntekijät kokevat työuransa aikana henkistä pahoinvointia, joka kolmas nainen ja joka viides mies kokee työstä johtuvia psyykkisiä oireita. (Virolainen 2012, 18.)

Työpahoinvoinnin yleisimmät tekijät ovat työn kiireisyys, sekä stressi. Nämä voivat pitkään jatkuessaan aiheuttaa työstä saadun ilon katoamisena sekä työuupumuksena, joka voi johtaa pitkään jatkuessaan työuupumukseen. Työhyvinvoinnin merkittävänä esteenä pidetään myös epävarmuutta työn jatkumisesta, joka aiheuttaa stressiä työntekijöissä. (Virolainen 2012, 30).

Työpaikkakiusaaminen on noussut yhdeksi suurimmaksi työpahoinvoinnin aiheuttajaksi. Kiusattuna olevalle työntekijälle voi muodostua suuri kynnyks mennä työpaikalle, joten työpaikkakiusaaminen on hyvin vaikea ongelma. (Virolainen 2012, 30.) Kun ilmenee, että työpaikalla esiintyy häirintää, tai epäasiallista kohtelua, työnantajan on heti puututtava siihen. Häirintää on sanoin tai teoin tehty loukkaava käytös, joka jatkuessaan luo haittaa terveydelle. Mustamaalaamista, eristämistä ja arvostelua, joka on perusteetonta, pidetään epäasiallisena kohteluna. Suomessa Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittää, että työnantajan on huolehdittava kaikkien työntekijöidensä henkisestä terveydestä. Laissa on myös erikseen säännökset väkivallan uhasta. (Laitinen ym. 2021, 139.) Rantaeskolan ym. (2015, 10) mukaan Työturvallisuuskeskus (2010) luokittelee riskiammanteiksi perinteiset sosiaali- ja terveys-, turvallisuus-, sekä opetusalat. Näillä aloilla väkivallan uhkaa esiintyy eniten. Tavanomaisimpia väkivaltaisista kohteluista näillä aloilla ovat uhkailu ja henkinen väkivalta. Uhreiksi tavallisesti joutuvat enemmän naiset, kuin miehet. Myös kokemattomat, lyhytaikaiset sijaiset joutuvat herkemmin väkivallan uhreiksi.

Henkinen pahoinvointi näkyy työpaikalla ensimmäisenä työn laadussa ja tuottavuudessa. Tämän jälkeen henkinen pahoinvointi näyttäytyy työyhteisössä työntekijöiden terveyteen vaikuttavana tekijänä. Henkinen pahoinvointi aiheuttaa poissaoloja, vaihtuvuutta työntekijöissä, ristiriitoja yhteisössä, ”kuppikuntien” syntymistä, sekä yleisesti pahoinvoinnin ja turvattomuuden tunnetta. (Laitinen ym. 2021, 142)

3.2.1 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan ihmiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät johtamiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen, työtehtävien, työsuunnitteluun ja mitoitukseen, työjärjestelyihin sekä työympäristön ja organisaation piirteisiin tai ominaisuuksiin. Psykososiaalista kuormitusta ilmenee jokaisella työpaikalla toimialasta ja työpaikan koosta riippumatta. Kuormittavuutta syntyy työn ja työntekijöiden vuorovaikutuksesta. (Psykososiaalinen kuormitus n.d). Oikea määrä työkuormitusta työpaikalla edistää työyhteisön terveyttä ja työkykyä. Sosiaalialalla psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi väkivallan uhka, aikapaine ja haastavat asiakastilanteet (Fagerström, Koivikko, Rauramo 2016, 60).

Työsuhteesta riippumatta, työntekijä on aina jonkinlaisessa psykososiaalisessa ympäristössä. Tähän kuuluvat henkilöhistoria, yksilöllinen käytös, yhteistyö, viestintä, työn johtaminen ja sen organisointi. Psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavat työilmapiiri, työyhteisön kulttuuri, arvot, normit, työn sisältö ja työnjako. Nämä asiat synnyttävät kuormittavuutta. Parhaimmassa tapauksessa kuormittavuus pysyy sietokykyjen rajoissa, jolloin nämä tuottavat voimavaroja ja puskevat hyviin saavutuksiin. Huonoimmillaan kuormitus ei pysy sietokykyjen rajoissa, jolloin syntyy stressiä, joka näkyy huonoina yöunina, väsymyksenä ja lihaksiston ja mielen jännityksenä. Pitkään jatkussa, ilman tarpeeksi hyvää palautumista ihminen sairastuu fyysisesti tai psyykkisesti. (Karjalainen 2020, 37.)

3.2.2 Työstressi

Stressi tarkoittaa sitä, että henkilöön kohdistuu ympäristön aiheuttamaa uhkaa, vahingoittavaa vaikutusta tai henkilön omaa reagointia uhkaaviin tilanteisiin. Akuutti stressitilanne aktivoi sympaattisen hermoston, tämä synnyttää ihmisessä luontaisen ”taistele tai pakene” reaktion. Tyypillisiä kehon reaktioita stressitilanteessa ovat sydämen sykkeen ja hengitysfrekvenssin kohoaminen,

verenkierroon ohjautuminen lihaksille ja vähemmän muille elimistölle, jännittyneisyys lihaksistossa, sekä suolen toimintojen hidastuminen. Nämä toimet kehossa lisäävät elimistön hetkellistä suorituskykyä (Virolainen 2012, 30).

Työlle haitallista stressiä voi helposti muodostua, jos työ ei suju, siinä on ongelmia ja ristiriitoja. Haitallisen stressin aiheuttajia ovat työn vaikeus, uuden oppiminen, tavoitteiden ja tehtävien epäselvyys, liian pieni tai suuri työn määrä, keskeytykset ja häiriöt, esihenkilön tuen puuttuminen, epäoikeudenmukainen kohtelu, huono ilmapiiri työyhteisössä sekä jatkuvat negatiiviset asiakas kohtaamiset. Jatkuessa pitkään työstressi johtaa työuupumukseen, joka on vakava krooninen stressioireyhtymä. (Laitinen ym. 2021, 141–142).

Työperäinen stressi on yksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttava tekijä, arvioiden mukaan noin 60 % sairauspoissaoloista liittyvät työperäiseen stressiin. Näin ollen stressillä on erittäin merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Stressistä syntyy paljon kuluja ja se vaikuttaa työtehokkuuteen laskevasti. Ihminen tarvitsee palautumista, kevyempiä työpäiviä ja lepoa palautuakseen stressin aiheuttamasta paineesta. Stressin jatkuessa pitkään, on sillä useita elimistölle haitallisia vaikutuksia. Stressi laskee vastustuskykyä, sekä suurentaa astman sekä sydän- ja verisuonitautien riskiä. Nämä ovat välillisiä stressin aiheuttamia haitallisia terveysvaikutuksia. Stressin vaikutuksessa saattaa joidenkin ihmisten kohdalla alkoholin käyttö ja tupakointi lisääntyä, laiminlyödään liikuntaa ja terveellisiä ruokavalioita. Työperäiseen stressiin tulee suhtautua vakavasti, sillä työperäinen stressi on menossa tupakoinnin ohitse yleisimpänä sydän- ja verisuonitautien aiheuttajana. Työstressi saattaa lisätä kohonneen verenpaineen riskiä saattaa jopa 40 %. Kohonnut verenpaine on keskeinen tekijä sydän- ja verisuonitautien aiheuttaja. (Virolainen 2012, 31–32, 34–35.)

Tyypillisimpiä stressin ensioireita ovat hetkelliset muistikatkot, hermostuminen, äkkikipaisuus, mielialan vaihtelut, keskittymiskyvyn heikkeneminen, aloitekyvyn laskeminen, kuten myös seksuaalisten halujen väheneminen. Eri toimialojen välillä on havaittu eroja stressin kokemuksista. Eri tyisen paljon stressioireita koetaan ammateissa, joissa tunteet aktivoituvat ja jatkuvaa läsnäoloa sekä sosiaalista vuorovaikutusta vaaditaan paljon. Näitä ammatteja ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset sekä opettajat. (Virolainen 2012, 34–35.)

3.2.3 Työuupumus

Työuupumus on krooninen stressioireyhtymä, johon tulee suhtautua vakavasti. Työstressi pitkään jatkuessaan voi johdattaa työuupumukseen. Stressin kokemus vahvistuu, kun uupumuksen seurauksena työn suoritustaso heikkenee. Masennus ja työuupumus eivät ole sama asia, joskin työuupumus voi olla oleellinen laukaisija masennukselle. (Virolainen 2012, 35.). Työuupumuksen oireita ovat kynnistynyt asenne työhön, uupumusasteinen väsymys sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen (Ahola, Tuisku & Rossi 2018). Riskiin sairastua työuupumukseen vaikuttavat tietyt persoonallisuustekijät: huolellisuus, tunnollisuus, kunnianhimo, sitoutuneisuus, velvollisuuden tunto sekä kiltteys. Ihanteellista työntekijää voidaan kuvata näillä samoilla kuvauksilla. Todellisudessa pelkillä luonteenpiirteillä tai taipumuksilla ei työuupumusta voida selittää, työuupumuksessa kyse on aina työstä. (Karjalainen 2020 32–33.)

Riskitekijät työuupumukseen sairastumiselle ovat vähäiset resurssit työn vaativuuteen nähden, epäoikeudenmukainen kohtelu, kokemus työn hallinnan heikentymisestä sekä omien arvojen ja etiikan ristiriidat työtehtävissä (Virolainen 2012, 38). Erityisesti työuupumuksen kehittymiselle altistaa työn kohtuuton määrä, vaikuttamismahdollisuuksien vähyys, epävarmuus ja ennakoimattomuus, sosiaalisen tuen vähyys sekä rooliristiriidat- ja epäselvyydet (Ahola ym. 2018).

Työuupumuksen oireita ovat jatkuva väsymys, unihäiriöt, kuten herääminen aamuyöstä, työasioiden pyöriminen mielessä jopa vapaa-ajalla ja loma-aikana, lyhyt aikainen muistin heikentyminen, aloittamisen vaikeus, keskittymiskyvyn heikentyminen, uuden oppimisen vaikeus, ilon katoaminen työstä, työn merkityksen kyseenalaistaminen, ärtyneisyys, kynnistyminen, tunne työminän heikentymisestä ja osaamattomuuden tunne. Fyysisiä oireita voivat olla sydämen tykytys, päänsärky, rinnan pistäminen, hikoilu, vatsavaivat ja selkäkivut. (Laitinen ym. 2021, 142–143.)

Työntekijän kuormittuneisuudesta kertoo se, että työ rasittaa työntekijää myös vapaa-ajalla, työntekijä ei pysty henkisesti irrottautumaan työstään, jolloin muu elämä kärsii tästä kuormituksesta. Hälytyskellojen tulisi soida jaksamisen suhteen, kun työasiat pyörivät mielessä työajan ulkopuolella ja palautuminen työstä on riittämätöntä. Kuormittuneella työntekijällä on keskivertoa enemmän tyytymättömyyden tunnetta elämäänsä kohtaa, kuten myös stressi- ja uupumusoireilua. Jos työkuormitus pitkittyy, tilanne voi johtaa uupumiseen ja loppuun palamiseen. (Työuupumus 2022.)

4 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Tämän kirjallisuuskatsauksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät lastensuojelun sijaishuollon työntekijöitä henkisesti kuormittavat. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa sijaishuollon työntekijöiden henkisestä kuormittumisesta.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

Mitkä henkiset kuormittavuustekijät vaikuttavat lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työssäjaksamiseen?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä

Tässä opinnäytetyössä kuvaillaan yleisesti lastensuojelua, sijaishuoltoa, sekä työhyvinvointia ja henkistä työhyvinvointia. Tutkimustehtävä on rajattu yhteen kysymykseen. Opinnäytetyön näkökulma on tuoda lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkistä kuormittavuutta lisäävät tekijät tiedoksi. Menetelmäksi valikoitui kirjallisuuskatsaus, jonka avulla mahdolliset kuormittavuustekijät pystytään havainnollistamaan.

Stolt, Axelin & Suhonen (2016, 7) viittaavat Carterin ja Kulbokin teoriaan (1995), että kirjallisuuskatsaus perustuu prosessinomaiseen tieteelliseen toimintaan, jota voidaan pitää systemaattisena tutkimusmenetelmänä. Kirjallisuuskatsauksen, kuten tutkimuksen, on oltava toistettavissa. Tiettyistä aihealueista tai kokonaisuuksista voidaan muodostaa kokonaiskuva kirjallisuuskatsauksen avulla. Tärkein tehtävä kirjallisuuskatsauksella on kehittää tieteenalan teoreettista tietoutta, ymmärrystä ja käsitteistöä, kehittää teoriaa tai arvioida olemassa olevaa teoriaa. Kirjallisuuskatsauksen voidaan jakaa kolmeen päätyyppiin, 1) kuvailevat katsaukset, 2) systemaattiset kirjallisuuskatsaukset ja 3) määrällinen meta-analyysi ja laadullinen metasynteesi. (Stolt ym. 2016, 8.)

Kirjallisuuskatsauksessa käydään omaan tutkimuskysymykseen liittyvää aiempaa tutkittua tietoa lävitse, kuten mitä tiedetään jo aiheesta, kuinka tutkimuksia on tehty ja millä menetelmin, sekä

millaista tieteellistä kirjallisuutta aiheesta on jo tehty. Opinnäytetyössä kirjallisuuskatsausta käytettäessä kerrotaan aiemmasta tutkimuksesta ja systemaattisen tiedonhaun avulla etsitään lähteitä. (Mitä on kirjallisuuskatsaus? 2022.)

Narratiivinen, eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus, pyrkii kuvailemaan viimeaikaisia, tai tiettyyn aiheeseen spesifioituneita, tutkimuksia. Tyypillisesti kuvaileva katsaus tarkastelee vertaisarvioinnin käyneitä tieteellisiä katsauksia. Tämän menetelmän prosessiin kuuluu materiaalin hankinta, aineiston synteessin, sekä analyysin olemassa olevan tutkimuksen arvon ja panostuksen osoittamiseen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoitus on kuvata aiempia tutkimuksia, niiden laajuutta, syvyyttä ja määrää. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus sisältää prosessin, joka muodostuu materiaalin hankinnasta, tekstiaineiston synteessin taulukoituna, sekä analyysi osoittamaan tutkimuksen arvon ja panostuksen. (Stolt ym. 2016, 9.)

Kirjallisuuskatsauksen ensimmäinen vaihe on tutkimusongelman määrittäminen. Prosessille suunnan antaa tarkoituksen määrittäminen. Kirjallisuuskatsauksen aihetta ohjaa tutkijan aito, oma motivaatio. Aiheen ennako-oletukset ovat tutkijan tärkeä tunnistaa, jotta objektivisuus tutkimuksessa säilyy. Tutkijan ennakointi ja toive tietyistä tuloksista tutkimuksessa voivat vääristää tutkimustulosta. (Stolt ym. 2016, 24.)

5.2 Tiedonhaku ja aineiston valinta

Tiedonhakua suunniteltaessa muodostettiin mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Nämä antavat aluksi suunnan otsikkotasolla, tämän jälkeen johdannontasolla ja lopuksi koko tekstiä tarkasteltaessa. Tämä prosessi tehdään siksi, että tarkoista hakulausekkeista huolimatta, tietokannoista saadaan suuri määrä tutkimuksia, jotka eivät sovellu tehtävään katsaukseen. (Stolt, ym. 2016, 27.) Tiedonhakuun tehdyt mukaanotto- ja poissulkukriteerit rajattiin tutkimuksiin, jotka oli tehty vuosina 2012–2022.

Tutkimusten tuli käsittää nimenomaan lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden tutkimusta, ei sosiaalityöntekijöiden tai sosiaaliohjaajien tutkimusta. Tutkimusartikkelien kieli oli suomi sekä englanti. Mukaanotto- ja poissulkukriteereistä muodostettiin taulukko, joka esitellään liitteessä 1. Opinnäytetyön tiedonhaussa käytettiin systemaattista tiedonhakua ja tiedonhakua toteutettiin

useaan otteeseen sekä myös osittain opinnäytetyöprosessin aikana (liite 2). Tiedonhaussa käytettiin eri tietokantaa, joita olivat CINAHL, Google Scholar, MEDIC, PubMed sekä Social Care Online. Myös Googlea jouduttiin käyttämään, koska kriteerejä täyttäviä tutkimuksia löytyi niin vähän. Tietokantojen käyttö oli mahdollista Jyväskylän ammattikorkeakoulun käyttöliittymän kautta. Tutkimuksia haettiin kesä- ja heinäkuussa 2022.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Näyttöön perustuvaa tietoa	Ei täytä kriteerejä
Saatavilla koko teksti ilmaiseksi	Koko tekstiä ei ilmaiseksi ole saatavilla
Kielinä suomi tai englanti	Tutkimus ei ole suomeksi tai englanniksi
Vuodesta 2012 eteenpäin	Tehty ennen vuotta 2012
Tutkimus vastaa tutkimuskysymykseen	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymykseen

Liite 1 Sisäänotto- ja poissulkukriteeristö

Tietokanta ja tiedonhaun päivämäärä	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Otsikon perusteella valitut	Abstraktin perusteella valitut	Lopullisia valittuja artikkeleita
Melinda 30.6.2022	henkinen hyvinvointi and sijais-huolto	2012-2022 Vain koko tekstit	5	1	0	0
CINAHL 1.7.2022	child welfare workers and mental health	2012- 2022 Vain koko teksti Vertaisarvi- oitu	3	1	0	0
Melinda 1.7.2022	työhyvinvointi and si- jaishuolto	2012- 2022	2	1	1	1
PubMed 1.7.2022	foster care workers and mental well-being	2012-2022 Koko teksti	38	4	2	0
Medic 3.7.2022	lastensuo- jelu työntekijä	2012-2022 Koko teksti	1	1	1	0
Google Scholar 30.7.2022	Sijaishuollon työntekijä and henki- nen hyvinvointi	2012-2022 Koko teksti	2 140	13	5	1

Liite 2 Tiedonhaku taulukoituna

Aineiston löytäminen tuotti ongelmaa, sillä vaikka aihetta on tutkittu, on tutkimukset pääsääntöisesti tehty sosiaalityöntekijöille. Tutkimukset, jotka käsittelevät sijaishuollon työntekijöitä, ovat ammattikorkeakouluopiskelijoiden tai ylemmän ammattikorkeakouluopiskelijoiden tekemiä, jolloin heidän tuloksiaan ei voida käyttää tässä työssä. Manuaalisena hakuna Googlesta haettiin termeillä sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointi. Tässä haussa lähdekriittisyys ja osoite mistä tieto löydettiin, otettiin tarkasti huomioon. Tämän perusteella aineistoon otettiin Talentia Ry:n tekemä kysely aineistoksi mukaan.

Kriteerit täyttäviä tutkimuksia löydettiin neljä kappaletta, joista kaksi on suomenkielistä ja kaksi englanninkielisiä. Tutkimukset esitellään taulukoidussa (liite 3) muodossa, josta selviää tekijät, työn nimi, tutkimuskysymys ja tutkimuksen tulokset.

Tekijät, Vuosi, Maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmät	Keskeiset tulokset
Tiili, A. Kuokkanen, J. 2021. Suomi	Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu	Miten turvaamme ihmissuhteiden jatkuvuuden sijaishuollossa oleville lapsille?	N= 357 kyselyyn osallistunutta, joista 184 alan opiskelijoita, 173 työntekijöitä alalta. Sähköinen kysely, kaksi kappaletta kyselyitä, opiskelijoille omansa, työntekijöille omansa.	Lastensuojelun laitoshoidon asiakastyö koetaan arvokkaaksi. Jotta työn tuottama sisäsyntyinen motivaatio ei valu hukkaan, työoloihin on kiinnitettävä huomiota: työn rakenteet ja resurssit on saatava kuntoon. Työoloihin, työhyvinvointiin ja työsuojeluun on panostettava nykyistä enemmän. Laadun varmistaminen on toimijoiden yhteinen tehtävä, ja ratkaisut edellyttävät yhteistyötä. Tätä yhteistä työtä tehdään lasten vuoksi
Talentia Pohjois-Pohjanmaan hallitus. 2021. Suomi.	Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista.	Lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä lastensuojelun tilasta sekä työntekijöiden työhyvinvoinnista	N= 82 vastaajaa. Kysely	Lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden viesti lastensuojelun resurssien puutteesta, kehittämistarpeista, johtamisesta ja lastensuojelun tilanteesta pitää ottaa huomioon. Lastensuojelussa työntekijät toimivat erittäin vaativalla kentällä ja työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tulee paneutua. Työhyvinvoinnin puutteita ja palveluissa olevia epäkohtia esille tuovaa työntekijää ei saa työnantajien taholta leimata hankalaksi työntekijäksi.
Miller, J. Chunling, N. Shannonn, M. 2020. Yhdysvallat	Child welfare workers and peritraumatic distress: The impact of COVID-19	Selvittää COVID - 19 aiheuttamaa peritraumaattista ahdistusta lastensuojelutyöntekijöissä	N= 1996 sähköinen kysely	46.4 % vastaajista kokivat lievää tai vakavaa ahdistusta enemmän kuin ennen COVID-19 pandemiaa. COVID- 19 vaikuttaa lastensuojelutyöntekijöihin ja olisi tarvetta suunnitella, toteuttaa ja arvioida ahdistusta lievittäviä toimia lastensuojelutyöntekijöille.
Lietzow Witherell, S. 2013 Yhdysvallat	Work-Related Stress And Mental Health Of Child Care Center Workers	Selvittää mitkä tekijät työssä, jos niitä on, liitetään työntekijän mielenterveysongelmiin.	N= 101 Yhdistelmä määrällistä ja laadullista tutkimusta.	Tutkimus todisti, että työntekijän omassa elämässä kokemat stressaavat tekijät vaikuttivat henkiseen hyvinvointiin enemmän kuin muut tekijät. Tutkimuksen tulokset myös korostivat tärkeyttä tutkia lastensuojelutyöntekijöiden mielenterveyttä. Tutkimus toi esiin, että alalla sairastetaan paljon ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta.

Liite 3 Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset taulukoituna

Aineiston analysointia varten tutkimukset luettiin useaan otteeseen läpi. Varsinkin tutkimusten tulokset ja johtopäätökset. Löytyneistä yhtäläisyyksistä ja eroavuuksista saatiin looginen kokonaisuus, eli synteesi. Havainnollistamisen helpottamiseksi luotiin taulukko, johon luotiin pääkategoria, yläkategoria ja alakategoria tutkimusten tulosten perusteella (Liite 4.). (Stolt ym. 2016, 31.)

Pääkategoria	Yläkategoria	Alakategoria
Henkinen hyvinvointi	Kuormittavat tekijät	Työn henkinen kuormittavuus Väkivallan uhka (henkinen ja fyysinen) Resurssien puute vuoroissa Asiakkaiden haastavuus Työyhteisön kuormittavuus Tukirakenteiden puuttuminen (Esihenkilön tuki) Lainsäädäntö Vuorotyö Pitkät vuorot Palkkaus Julkisuuskuva Uupumus
Henkinen hyvinvointi	Kohentavat tekijät	Kattava työterveyshuolto Sopiva haasteellisuus työssä Kokemus työn merkityksellisyydestä Koulutusta vastaavaa työtä Toimivat tukirakenteet Positiivinen palaute Yhteiset pelisäännöt työssä Työyhteisö Työn mielekkyys Asiakkaat ja heidän läheisensä

Liite 4. Sisällönanalyysin tulokset taulukoituna

6 Tulokset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, narratiivisen kirjallisuuskatsauksen keinoin, lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkiset kuormittavuustekijät ja niiden vaikutus työhyvinvointiin. Keskeisinä kuormitustekijöinä tutkimuksista nousi henkisen ja fyysisen väkivallan uhka, haastavat asiakkaat, resurssien puute työvuoroissa, pitkät työvuorot sekä positiivisen palautteen puute.

Henkistä hyvinvointia kohentaa esihenkilön tuki, työn organisointi, yhteistyö, kehittymismahdollisuudet ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Haasteellinen, mutta kiinnostava työ lisää työtyytyväisyyttä, sitoutumista, motivaatiota ja vähentää sairaslomia sekä työpaikan vaihdoksia. (Laitinen ym. 2021, 140.)

Tiili & Kuokkanen (2021) nostavat tutkimuksessaan Lapsen vuoksi- Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät esille, että 69 % vastaajista kokee työssään henkistä kuormittavuutta ja 26 % kokee liian paljon henkistä kuormittavuutta. Asiatonta, sanallista kohtelua työssään kohtaa vähintään viikoittain 58 % vastaajista, sanallista uhkailua tai painostamista koki 25 % vastaajista viikoittain. Fyysistä väkivaltaa suurin osa vastaajista kohtaa muutamaan otteeseen vuodessa, 23 % vastaajista kokee tätä uhkaa vähintään muutaman kerran kuukaudessa. Talentia Pohjois- Pohjanmaan jäsenkyselyssä (2021) lastensuojelulaitoksessa työskentelevät vastaajat vastasivat, että työssä koettava turvattomuuden tunne on koko ajan läsnä.

Sijaishuollossa työskentelevät työntekijät eivät tällä hetkellä näe itseään pitkäkestoisena työntekijänä alalla. Työ vaatii moniosaamista ja laajaa tietämystä. Työ on vaativaa. Tutkimuksen vastaajista suurin osa piti myös henkilöstöresursseja liian vähäisenä suhteessa asiakkaiden tarvitseman tuen määrään. Henkilöstön vaje vaikuttaa suoranaisesti työn laatuun heikentävänä tekijänä, työntekijöillä ei ole riittävästi tarjota aikaa ja huomiota yksilöllisesti asiakkaille. Henkilöstöresurssipula aiheuttaa työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta. (Tiili & Kuokkanen 2021; Talentia 2021.)

Tutkimuksessa nousi myös esille, että vain kolmasosa vastaajista piti riittävänä työnantajien panostusta työhyvinvointiin. Yleisesti esihenkilöltä saatavaa tukea kentällä toivotaan enemmän. Kun kyse on vaativasta työstä, tulisi esihenkilön tukea olla saatavilla. Myös 40 % ilmoitti, ettei esihenkilö käy asiakkaiden kanssa lävitse nollatoleranssia väkivaltaa kohtaan. Työyhteisön tukeen taas oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. (Tiili & Kuokkanen 2021.)

Tiilin & Kuokkasen (2021) tutkimus paljastaa, että 74 % työntekijöistä on harkinnut työpaikan vaihtoa. Laitoshoito työpaikkana ei tällä hetkellä näyttäydy työnä, johon halutaan sitoutua. Viisi keskeisintä syytä työn vaihtamiselle olivat heikko palkkaus, vuorotyö, henkinen kuormittuneisuus, heikot henkilöstöresurssit ja henkinen tai fyysinen väkivalta tai sen uhka asiakkaiden toimesta.

”Minusta lastensuojelu on muuttunut entistä haastavammaksi, mutta se ei näy meidän palkoissamme... Vaaditaan osaamista laajalti, mutta se ei näy korvauksena työpästä.” (Tiili & Kuokkanen 2021)

”Palkkauksessa ei oteta huomioon, että lastensuojelussa työskennellään todella kuormittavien ja vaikeiden asioiden, kuten riippuvuuksien, mielenterveysongelmien sekä seksuaalisen, henkisen ja fyysisen väkivallan kanssa.” (Tiili & Kuokkanen 2021)

Talentia Pohjois- Pohjamaan Ry:n jäsenkyselyn (2021) tuloksista selviää, että lastensuojeluyksikön työntekijöistä 50 % antaisi työhyvinvoinnilleen arvosanaksi 0–10 asteikoilla 8. Työhyvinvointia voisi vielä parantaa työntekijöiden lisäämisellä, työn arvostuksen osoittamisella ja positiivisella palautteella, sekä yhteisillä pelisäännöillä. Suurin muutos kuitenkin kyselyn perusteella saataisiin lainsäädännöllä, nykyinen lainsäädäntö ei vastaa vaativahoitoisten asiakkaiden tarpeisiin.

”Lainsäädäntöä pitäisi kovasti järkeistää, antaa työntekijöille työkaluja tehdä työnsä hyvin ja lapsen parasta ajatellen” (Talentia, 2021)

Myös toimivat tukirakenteet nostaisivat työhyvinvointia. Yhteiset rakenteet työyhteisössä ja samankaltaiset toimintamallit olisivat tarpeen. (Talentia 2021.)

”Meidän pitäisi tehdä työyhteisön pelisäännöt. Joskus alkuaikoina on tehtykin, mutta nyt on työporukka paljon muuttunut, niin olisi aika uudistaa. Se ehkä veisi pieniä ärsytyksiä arjen työssä, koska toimittaisiin samalla tavoin työkavereiden kanssa työhyvinvointiin liittyen.” (Talentia 2021)

Child welfare workers and peritraumatic distress: The impact of COVID-19 (Miller, Niu & Moody 2020) tutkimus paljastaa, että Covid-19 pandemia on vaikuttanut lastensuojelutyöntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. Pandemian aikana työntekijöiden rutiinit pakon edestä muuttuivat, esimerkiksi terapioiden jouduttiin lakkauttamaan tai siirtämään etäyhteyden varaan. Vastaajat ilmoitti-

vat, että esimerkiksi kuntosalien sulkeutuminen pandemian aikana vaikutti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että työntekijät, keillä oli valmiiksi parempi henkinen ja fyysinen terveys, eivät kokeneet Covid-19 pandemian aiheuttaneita kuormitustekijöitä yhtä vahvasti. Tilli & Kuokkanen (2021) tutkimuksessa vastaajat nostivat esille, että epidemia loi lisäpaineita etäopetuksen muodossa. Peruskouluikäisten opetus siirrettiin laitoksen vastuulle, joka toi tarvetta lisätä henkilöstöresursseja.

”Kevään koronatilanteen vuoksi tapahtunut etäopetus lisäsi työmäärää valtavasti, kun kaiken perustoiminnan lisäksi myös seitsemän erityiskoulua käyvän 1.–9.-luokkalaisten opetus siirrettiin lastenkodin vastuulle. Yhden hengen lisäresurssillakin työmäärä oli kohtuuton.” (Tiili & Kuokkanen 2021)

Työn kuormittavuuden lisäksi lastensuojelutyöntekijät joutuvat selviytymään henkilökohtaisista kuormittavuustekijöistä. Näitä voi olla kotikoulun järjestäminen, oman lapsen hoidon järjestäminen, tai epävarmuus tulevasta. (Miller ym. 2021.)

Darkwah, Asumeng & Daniel tutkimuksessaan *Caring for "parentless" children: an exploration of work stressors and resources as experienced by caregivers in children's home in Ghana* (2017) avaataa työn kuormitustekijöitä, mitä lastenkodin työntekijät Ghanassa kokevat. Kuormittavuustekijöiksi työntekijät luettelivat itse lapset, työntekijöiden väliset suhteet, työnantajan ja työntekijän väliset suhteet, sekä työntekijän ja hänen oman perheensä suhteet.

Lastenkodissa asuvat lapset olivat suurin kuormittavuustekijä työntekijöiden mielestä. Normaaliin ongelmien, joita normaalisti esiintyy tavallisessa kodissa liittyen lastenkasvatukseen, toivat työntekijät esille, että sijoitettujen lasten kanssa kasvatusta on vielä vaikeampaa ja kuormittavaa, koska heitä on vaikeampi käsitellä moninaisten syitten takia. (Darkwah ym. 2017.) Nykyisessä lainsäädännössä etusijalle menee lapsen itsemääräämisoikeus turvallisen kasvun ja kehityksen kustannuksella (Talentia 2021).

”Nämä lapset, keitä tulisi kasvattaa, eivät pidä sinua auktoriteettina ja eivät kuuntele puhettasi. He haastavat sinun auktoriteettiasi minä päivänä tahansa.” (Darkwah ym. 2017)

”Eniten työssä stressaa se, että kaiken joutuu tekemään yksin. Kotona voin käyttää vanhemmuuden tuomaa ”valtaa”, mutta täällä työpaikassa pelkään rikkovani lasten oikeuksia, en voi pakottaa ketään auttamaan esimerkiksi kotiaskareissa, jos lapset siitä kieltäytyvät. Työskentely täällä ei ole helppoa.” (Darkwah ym. 2017)

Työntekijät vastauksissaan kertoivat, että yksi suuri kuormitustekijä on se, että ei ole tarpeeksi aikaa levolle. Työ on huonosti organisoitua, resurssit ovat liian vähäiset ja työ on ylikuormittavaa. (Darkhaw ym. 2017). Myös Tili & Kuokkanen (2021) tutkimuksessa ilmoitettiin, että taukoja ei kerkeä työpäivän aikana työntekijät pitämään, sillä työmäärä on liian suuri.

”Katsele ympärillesi, minulla on monta lasta tässä yksikössä. Päivän aikana puutun ja selvitän 12–15 tappelua. Olen aivan loppu työpäivieni jälkeen.” (Darkwah ym. 2017)

”Kun tulet töihin, sinulla on niin paljon töitä, ettei ole aikaa levolle. Sinä ja työkaverisi olette kahdestaan 40 lapsesta vastuussa. Pitää varmistaa, että kaikki kerkeävät kouluun ja ovat syöneet ennen kouluun lähtöä. Ja jos edes yksi heistä sairastuu, joutuu toinen työntekijöistä lähtemään sairaan lapsen kanssa sairaalaan, jolloin toinen jää vastuuseen yksin lopuista.” (Darkwah ym. 2017)

”Töissä on siis resurssipulan vuoksi jatkuva riittämättömyyden tunne. Taukoja ei ehdi työpäivän aikana pitämään yhtäkään, sillä työmäärä on niin valtava.” (Tili & Kuokkanen 2021)

Darkhaw ym. (2017) tutkimuksessa yleinen yksimielisyys oli siitä asiasta, että eniten kuormittavat lapset, joilla on mielenterveysongelmia.

”Emme edes tiedä, onko tämä lastenkoti vai mielisairaala. Meillä ei ole osaamista hoitaa mielisairaita lapsia, mutta silti heitä sijoitetaan, emmekä tiedä mitä heidän kanssaan tehdä. Eräs lapsi yksikössämme syö maalia ja lyö pienempiä lapsia joka päivä. Minä itse pelkään tätä lasta, koska hän löi minua kerran.” (Darkwah ym. 2017)

Myös Talentia Ry:n kyselyssä (2021) toivottiin vastaajien kesken lisäresursseja nuorisopsykiatrisille osastoille, jotta vakavasti psyykkisesti oireilevat saisivat tarvitsemaansa hoitoa. Tämä sama asia tuli myös ilmi Tiilin & Kuokkasen tutkimuksessa (2021), että psyykinen oirehdinta on kasvanut vuosien saatossa. Psykiatrian puolen asiakkaaksi pääseminen on vaikeutunut, joten tämä on myös näkynyt lastensuojelulaitoksissa haasteellisten asiakkaiden lisääntymisenä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin toukokuussa 2022 ja tätä työtä kirjoitettiin kesän ja alkusyksyn aikana. Alun perin opinnäytetyöni ideana oli tehdä vastaavasta aiheesta määrällinen tutkimus käyttäen laadullisen tutkimuksen menetelmiä apuna. Alkuperäisen idean mukaan olisi sähköisen kyselyn kautta tutkittu lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkistä kuormittavuutta. Kuitenkin opinnäytteen tekeminen kesäaikana, kun ihmiset lomailevat, eivätkö ole vastaamassa työpaikallaan kyselyyn sekä opinnäytetyötä ohjaavien opettajien lomat, toivat tälle toteutustavalle liian suuren haasteen. Työtä tehdessä ilmeni, että oman opinnäytetyön ohjaamista olisi voinut olla tiiviimmin, mutta kesäaikana olevat lomat toivat tähänkin haasteensa.

Opinnäytteen idea lähti omasta työurasta ja kokemuksista. Olen työskennellyt noin kymmenen vuotta lasten ja nuorten parissa sijaishuollon kentällä. Muutos asiakaskunnassa on jo tässä ajassa ollut valtavaa, sillä asiakkaat ovat muuttuneet haastavammiksi.

Asiakkaiden väkivaltainen käyttäytyminen on yhä tavallisempaa kuin aiemmin. Kuten opinnäytteessä käytettyjen tutkimusten tulokset osoittavat, joudumme kohtaamaan henkistä ja sanallista väkivaltaa työssämme jopa päivittäin. Sanalliseen väkivaltaan johtavat tilanteet saattavat syntyä esimerkiksi silloin, kun asiakas joutuu kohtaamaan pettymyksen. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi se, ettei asiakkaalle suostuta ostamaan hänen haluamaa tavaraa tai asiakkaan ei anneta ajaa mopolla ilman mopokorttia tai sen vaatimaa ikää. On hyvin yleistä, että asiakkaan kohdatessa pettymyksen, saattaa hän uhata väkivallalla. Valitettavasti tilanne ei aina jää vain uhkailuksi, vaan ainakin kerran työviikon aikana uhkaus viedään, tai ainakin yritetään viedä toteen.

Sijaishuollon lastensuojelulaitoksissa on viime vuosina päässyt syntymään pelottava ajatus siitä, että väkivallan sietäminen kuuluu lastensuojelulaitoksen ohjaajan työhön. Asian ei pitäisi näin olla.

Jokaisella ihmisellä pitäisi olla oikeus fyysiseen koskemattomuuteen. Väkivalta aiheuttaa työntekijöissä selkeästi henkistä kuormittuneisuutta varsinkin silloin, jos tilannetta ei ole pystytty purkamaan ajoissa. Urani aikana olen valitettavasti nähnyt, kuinka väkivallan kohteeksi joutuminen on aiheuttanut vahvan pelkotilan työntekijälle, jolloin hänelle ei ollut jäänyt muuta vaihtoehtoa, kuin jäädä pitkälle sairauslomalle. Tämän kaltaiset tapaukset taas lisäävät kuormittavuutta työyhteisölle, koska sijaisjärjestelyjä ei pystytä toteuttamaan alan houkuttelemattomuuden vuoksi.

Lastensuojelu on saanut julkisuudessa huonon imagon, uutiset aiheesta ovat pääsääntöisesti negatiivisia. Luulen sen johtuvan siitä, että negatiiviset uutiset ovat helpompi nostaa uutisotsikoihin, kuin vaikka jonkun entisen asiakkaan kertomus siitä, että lastensuojelu pelasti hänet. Koskelan ja Vilja-Eerikan tapaiset tragediat myyvät lehtiä ja saavat klikkauksia. On hyvin surullista, että tämän kaltaisia tragedioita tarvitaan, jotta yhteiskunta herää keskustelemaan lastensuojelun tilasta. Tämän kaltaiset uutiset vaikuttavat varmasti negatiivisesti opiskelijoiden halukkuuteen hakeutua alalle.

Työyhteisöllä on suuri vaikutus työssäjaksamiseen. Olen saanut työurani varrella kokemuksia niin voimavaroja nostavasta kuin voimavaroja vähentävästä työyhteisöistä. Sijaishuollon lastensuojelulaitoksissa on äärimmäisen raskasta työskennellä, jos asiakkaiden lisäksi huolta täytyy kantaa myös työyhteisön voimavaroista. Kun työyhteisössä puhalletaan yhteen hiileen ja kaikilla on sama päämäärä, on työnteko voimavaroja nostavaa ja silloin se näkyy myös asiakkaille.

Myös esihenkilön tuella on suuri vaikutus henkiseen hyvinvointiin. Vaikutus voi olla joko kohentavaa tai kuormittavaa. Suuri vaikutus henkiseen hyvinvointiin on esimerkiksi se, millä tavalla esihenkilö antaa palautetta. Esihenkilöltä saadut pienetkin positiiviset palautteet lisäävät henkistä hyvinvointia. Palautteen antaminen on työnantajalle edullinen keino lisätä työhyvinvointia.

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni, huomasin kuinka vaikean aiheen olin itselleni valinnut, sillä aiheetta ei ollut tutkittu laajasti. Aiheesta löytyi tutkimuksia, mutta nämä olivat tehty ammattikorkeakouluissa tai ylemmissä ammattikorkeakouluissa, joten ne jäivät pois aineistostani. Ihmetystä herätti, etteivät ammattiliitoista muut kuin Talentia olleet tehneet minkäänlaista tutkimusta lastensuojelulaitosten työntekijöistä. Esimerkiksi SuPer on tehnyt vuonna 2020 selvityksen liit-

tonsa työntekijöiden työkuormasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lastensuojelulaitosten työntekijät kuuluivat ryhmään ”Muu”. Vastauksia ei ollut selkeästi jaoteltu, joten en voinut käyttää tämän tutkimuksen tuloksia työssäni.

Mielestäni aihetta tulisi tutkia vielä laajemmin, esimerkiksi ammattiliittojen toimesta. Olikin yllättävä huomata, että Talentia oli ainut liitto, joka aihetta oli tutkinut, vaikka alan työntekijöitä kuuluu kattavasti useaan liittoon. Muiden liittojen tekemiä tutkimuksia havainnoimalla huomioitiin, että lastensuojelulaitosten työntekijöitä ei ole liittojen toimesta tutkittu.

Onko siis lastensuojelulaitosten työntekijät unohdettu? Eivätkö liitot arvosta sijaishuollossa tehtävää työtä ja sen työntekijöitä, että heitä tutkittaisiin omana ryhmänään? Vai eivätkö alan työntekijät tuo ilmi tarpeeksi ongelmakohtia liitolle, jotta liitot lähtisivät asiaa tutkimaan?

7.1 Tulosten tarkastelu

Tutkittua tietoa aiheesta mitkä henkiset kuormittavuustekijät vaikuttavat lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työssäjaksamiseen löytyi vähän. Aihetta on tutkittu enemmän sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja perheohjaajien ollessa tutkimuskohteina. Lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvointia ja henkistä hyvinvointia on tutkittu ammattikorkeakoulu ja ylemmän ammattikorkeakoulun tasolla, mutta ei valtakunnallisesti.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa mitkä henkiset kuormittavuustekijät vaikuttavat lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työssäjaksamiseen. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui neljä tutkimusta, joiden tuloksista selvisi, että henkisiä kuormittavuustekijöitä, jotka vaikuttavat työssäjaksamiseen ovat sanallinen uhkailu, fyysisen ja henkisen väkivallan uhka asiakkaiden toimesta, esihenkilön tuen puute, asiakkaiden haasteellisuus, sekä työn arvostuksen puute. Tutkimuksissa tuli esiin, että Covid-19 pandemia on aiheuttanut henkistä kuormittuneisuutta. Pandemian rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet työntekijöiden työssäjaksamiseen. Tuloksia tarkasteltaessa voi tehdä päätelmän, että lastensuojelun sijaishuollon työ on kokonaisvaltaisesti henkisesti kuormittavaa.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta tehtäessä noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisiä ohjeita ja perehdyttiin ohjeisiin heidän sivuillaan. Tutkijan eettisten ohjeiden mukaan tärkeitä ja huomioitavia asioita ovat avoimuus, rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus. Näitä toimintatapoja tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkimuksessa on noudatettava. Tutkimuksessa toutetaan tieteellisen tiedon mukaista avoimuutta sekä vastuullisuutta, joka kattaa itse tutkimuksen ja tulosten oikeellisuuden. Opinnäytetyössä otettiin huomioon toisten tutkijoiden töiden saavutukset. Näitä saavutuksia kunnioitettiin materiaaliin tehdyin viittauksin, jotka kirjattiin asianmukaisesti ylös. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.)

Työn aihe lähti omasta mielenkiinnosta ja havainnoista työelämässä. Työ tehtiin itsenäisenä työskentelynä, joten aiheen kiinnostavuus oli tärkeä tekijä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 77.) Opinnäytetyö tehtiin ilman työelämän kumppania, eikä työn toteutukseen ole vaikuttanut muukaan ulkopuoliset tekijät. Luotettavuuden kannalta yksin tehty työ heikentää luotettavuutta. Kaikki päätökset, jotka koskivat työtä, tehtiin yhden ihmisen toimesta, esimerkkinä työn rajaaminen, hakutermistön käyttö ja aineiston valinnasta. Vaikka tutkijana pyrittiin objektiiviseen toimintaan, on mahdollista, että työssä näkyy tutkijan ajatusmallit vahvemmin, kuin esimerkiksi, jos työtä olisi tehnyt kaksi tai useampi ihminen.

Aineiston hankinnassa käytettiin useita eri hakusanoja ja yhdistelmiä, joilla haettiin tietoa alan eri tietokannoista. Hakutuloksia tarkasteltiin aluksi otsikkotasolla, tämän jälkeen abstraktitasolla, jonka jälkeen koko tekstitasolla. Aineistosta pyrittiin säilyttämään alkuperäinen asiayhteys, vaikka aineistoa pelkistettiin työssä. Aineistoa tarkasteltiin vielä tulosten kirjaamisen yhteydessä, jotta asiat raportoitaisiin, niin kuin alkuperäisessä tutkimuksessa oli kirjattuna. Valittuja tutkimuksia tarkasteltiin ja varmistettiin tutkimusten luotettavuus ja paikkansapitävyys. Opinnäytetyössä käytettyihin lähteisiin viitattiin Jamkin raportointiohjeen mukaisesti.

Aineiston hankinnan yhteydessä havaittiin, että käypää, jo valmiina olevaa tutkimustietoa aiheesta oli saatavilla hyvin vähän. Aihetta on tutkittu ammattikorkeakoulujen ja ylemmän ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden muodossa, nämä olivat tehty erilaisten haastatteluiden tai kyselyiden muodossa, mutta esimerkiksi yliopistotason teokset käsittelivät sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaa-

jia ja perheohjaajia. Asiaa pohdittuani, voisiko yksi syy olla tälle, että yliopiston tutkimukset käsittelevät enemmän tasoisiaan työntekijöitä, ja ammattikorkeiden työt taas omaa koulutusta vastaavaa työtään.

Myös lastensuojelussa olevia ja olleita lapsia on paljon tutkittu, niin Suomessa, kuin ulkomailla. Nämä eivät vain vastanneet opinnäytetyöhön valittuun tutkimuskysymykseen. Talentia ja Lastensuojelun Keskusliitto olivat tutkineet myös lastensuojelulaitosten työntekijöiden hyvinvointia ja henkistä hyvinvointia. Haasteita loi myös englanninkielinen terminologia lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden oikea löytäminen.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Sanallinen uhkailu, fyysisen ja henkisen väkivallan uhka, asiakkaiden haasteellisuus, työntekijäressurssien puute, esihenkilön tuen puuttuminen, pitkät työvuorot ja vuorotyö, uupumus, huono palkkaus sekä työn arvostuksen puute ja huono julkisuuskuva ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkiseen kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin. Koska tutkimuksia aiheesta on vähän, olisi hyvä tehdä lisätutkimuksia aiheesta, jotta alan työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja henkisestä hyvinvoinnista saataisiin laajempaa tutkittua tietoa.

Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden henkinen kuormittuneisuus ilmenee kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin heikentymisenä. Henkisiä kuormitustekijöitä sijaishuollossa ovat fyysisen ja henkisen väkivallan uhka, haastavat asiakkaat, henkilöstöressurssien puute, positiivisen palautteen puuttuminen sekä työyhteisön kuormittavuus. Suurin henkinen kuormittavuustekijä lastensuojelulaitoksen työntekijöillä on asiakkaiden sanallinen uhkailu ja painostaminen. Lasten ongelmaisen käytöksen ennaltaehkäisyyn tulisi panostaa enemmän valtakunnallisesti, jotta lapsen haasteelliseen käytökseen voitaisiin puuttua aiemmin.

Maailmanlaajuinen pandemia Covid- 19, toi myös lastensuojeluun lisää painetta. Asiakkaat kävivät suurimmilta osin koulua laitoksessa, sekä vapaa-ajan vietto mahdollisuuksia jouduttiin rajaamaan, joka taas alkoi näkymään yhä enemmän haasteellisena käytöksenä asiakkaissa.

Koska tutkimuksia aiheesta oli hyvin rajallisesti, olisi jatkossa hyvä tehdä lisää tutkimuksia siitä, mitkä henkiset kuormittavuustekijät vaikuttavat lastensuojelun sijaishuoltoyksiköiden työntekijöiden työssäjaksamiseen. Jatkotutkimuksena olisi hyvä myös tutkia millaisia keinoja työnantajalla on henkisen kuormittuneisuuden vähentämiseen ja siten saada tuloksia myös siitä, miten lastensuojelun sijaishuoltoyksiköiden työntekijöiden työssäjaksamista voitaisiin lisätä.

Lähteet

Ahola, K. Tuisku, K. Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 8.7.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Darkhaw, E. Asumeng, M. Daniel, M. 2017. Caring for "parentless" children: an exploration of work stressors and resources as experienced by caregivers in children's home in Ghana. International Journal of Youth and Family studies. Viitattu 16.8.2022 https://www.researchgate.net/publication/320391670_CARING_FOR_PARENTLESS_CHILDREN_AN_EXPLORATION_OF_WORK_STRESSORS_AND_RESOURCES_AS_EXPERIENCED_BY_CAREGIVERS_IN_CHILDREN'S_HOMES_IN_GHANA

Fagerström, V. Koivikko, A. Rauramo, P. & työryhmä. 2016. Sosiaalialan työsuojelu- ja hyvinvointi. 1.p. Työturvallisuuskeskus TTK, Kuntaryhmä ja Palveluryhmä. ISBN 978-951-810624-4

Group and Residential care. ND. Child Welfare Information Gateway. USA. Viitattu 23.8.2022 <https://www.childwelfare.gov/topics/outofhome/group-residential-care/>

Hoikkala, S. Kuokkanen, J. 2017. Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa, Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. Helsinki. Viitattu 23.8.2022 <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat- Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books. ISBN 978-952-7337-41-7

Koskiluoma, K. 2017. Väkivaltaa ei saa sietää. Helsinki. Talentia-lehti. Viitattu 16.8.2022 <https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>

Laitinen, H., Vuorinen, M., Simola, A., 2021. Työturvallisuuden - ja terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma. ISBN 978-951-885-478-7

Lastensuojelu 2021. 2022. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki. Viitattu 20.6.2022. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>

Lastensuojelulaki 417/2007. 2007. Finlex. Viitattu 20.6.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10>

Lastensuojelun käsikirja. 2020. THL. Helsinki. Viitattu 20.6.2022 <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>

Manka, M-L., Manka, M., 2016, Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media, ISBN 978-952-14-2975-0

Miller, J. Niu, C. Moody, S. 2020. Child welfare workers and peritraumatic distress: The impact of COVID-19. College of Social Work, University of Kentucky, United States. Viitattu 1.8.2022 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920312949?via%3Dihub>

Mikä on kirjallisuuskatsaus?. 2020. Kirjastopalvelut Xamk. Youtube- video. Viitattu 8.6.2022
<https://www.youtube.com/watch?v=A0BSYdyhy9Y>

Mäkinen, P., Moilanen, S., Nd. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.6.2022 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Placement Decisions. ND. Child Welfare Information Gateway. USA. Viitattu 23.8.2022
<https://www.childwelfare.gov/topics/outofhome/placement/>

Psykososiaalinen kuormitus. Nd. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.7.2021 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/#d6cf3353>

Rantaeskola, S. Hyyti, J. Kauppila, J. Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet- väkivalta työssä. Helsinki: Talentum, ISBN 978-952-14-2294-2

Räty, T. 2015. Lastensuojelulaki- Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki. Edita Publishing. ISBN: 978-951-37-6673-3

Sosiaalihuollon ammattioikeudet. 2022. Valvira. Helsinki. Viitattu 23.8.2022. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet>

Stolt, M. Axelin, A. Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus Hoitotieteessä. 2.p. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. ISBN 978-951-29-6385-0

Talentia Pohjois- Pohjanmaa Ry. 2021. Oulu. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Viitattu 17.7.2022 <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>

Tiili, A. Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta-työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, Viitattu 9.6.2022
<https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-ve-tovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä. 2021. Mieli- Suomen Mielenterveys ry. Helsinki. Viitattu 3.9.2022. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva/>

Työhyvinvointi. N.d. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Viitattu 6.6.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointi. 2022. Helsinki. Superliitto. Viitattu 3.9.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Työllisyys kohentui reippaasti huhtikuussa 2022 vuoden takaiseen verrattuna. 2022. Tilastokeskus, Viitattu 8.6.2022 <https://www.stat.fi/julkaisu/ckttqwpmw83s20c12306g9dis>

Työuupumus. 2022. Helsinki. Mieli- Suomen Mielenterveysliitto. Viitattu 3.9.2022.
<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelaman-mielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyouupumus/>

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books on Demand, ISBN 978-952-286-491-8

Liitteet

Liite 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteeristö

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Näyttöön perustuvaa tietoa	Ei täytä kriteerejä
Saatavilla koko teksti ilmaiseksi	Koko tekstiä ei ilmaiseksi ole saatavilla
Kielinä suomi tai englanti	Tutkimus ei ole suomeksi tai englanniksi
Vuodesta 2012 eteenpäin	Tehty ennen vuotta 2012
Tutkimus vastaa tutkimuskysymykseen	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymykseen

Liite 2. Tiedonhaku taulukoituna

Tietokanta ja tiedonhaun päivämäärä	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Otsikon perusteella valitut	Abstraktin perusteella valitut	Lopullisia valittuja artikkeleita
Melinda 30.6.2022	henkinen hyvinvointi and sijais-huolto	2012-2022 Vain koko tekstit	5	1	0	0
CINAHL 1.7.2022	child welfare workers and mental health	2012- 2022 Vain koko teksti Vertaisarvioitu	3	1	0	0
Melinda 1.7.2022	työhyvinvointi and sijaishuolto	2012- 2022	2	1	1	1
PubMed 1.7.2022	foster care workers and mental well-being	2012-2022 Koko teksti	38	4	2	0
Medic 3.7.2022	lastensuojelu työntekijä	2012-2022 Koko teksti	1	1	1	0
Google Scholar 30.7.2022	Sijaishuollon työntekijä and henkinen hyvinvointi	2012-2022 Koko teksti	2 140	13	5	1

Liite 3. Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset taulukoituna

Tekijät, Vuosi, Maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmät	Keskeiset tulokset
Tiili, A. Kuokkanen, J. 2021. Suomi	Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu	Miten turvaamme ihmissuhteiden jatkuvuuden sijaishuollossa oleville lapsille?	N= 357 kyselyyn osallistunutta, joista 184 alan opiskelijointa, 173 työntekijöitä alalta. Sähköinen kysely, kaksi kappaletta kyselyitä, opiskelijoille omansa, työntekijöille omansa.	Lastensuojelun laitoshoidon asiakastyö koetaan arvokkaaksi. Jotta työn tuottama sisäsyntyinen motivaatio ei valu hukkaan, työoloihin on kiinnitettävä huomiota: työn rakenteet ja resurssit on saatava kuntoon. Työoloihin, työhyvinvointiin ja työsuojeluun on panostettava nykyistä enemmän. Laadun varmistaminen on toimijoiden yhteinen tehtävä, ja ratkaisut edellyttävät yhteistyötä. Tätä yhteistä työtä tehdään lasten vuoksi
Talentia Pohjois-Pohjanmaan hallitus. 2021. Suomi.	Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista.	Lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä lastensuojelun tilasta sekä työntekijöiden työhyvinvoinnista	N= 82 vastaajaa. Kysely	Lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden viestit lastensuojelun resurssien puutteesta, kehittämistarpeista, johtamisesta ja lastensuojelun tilanteesta pitää ottaa huomioon. Lastensuojelussa työntekijät toimivat erittäin vaativalla kentällä ja työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tulee paneutua. Työhyvinvoinnin puutteita ja palveluissa olevia epäkohtia esille tuovaa työntekijää ei saa työnantajien taholta leimata hankalaksi työntekijäksi.
Miller, J. Chunling, N. Shannonn, M. 2020. Yhdysvallat	Child welfare workers and peritraumatic distress: The impact of COVID-19	Selvittää COVID - 19 aiheuttamaa peritraumaattista ahdistusta lastensuojelutyöntekijöissä	N= 1996 sähköinen kysely	46,4 % vastaajista kokivat lievää tai vakavaa ahdistusta enemmän kuin ennen COVID-19 pandemiaa. COVID- 19 vaikuttaa lastensuojelutyöntekijöihin ja olisi tarvetta suunnitella, toteuttaa ja arvioida ahdistusta lievittäviä toimia lastensuojelutyöntekijöille.
Lietzow Witherell, S. 2013 Yhdysvallat	Work-Related Stress And Mental Health Of Child Care Center Workers	Selvittää mitkä tekijät työssä, jos niitä on, liittävät työntekijän mielenterveysongelmiin.	N= 101 Yhdistelmä määrällistä ja laadullista tutkimusta.	Tutkimus todisti, että työntekijän omassa elämässä kokemat stressaavat tekijät vaikuttivat henkiseen hyvinvointiin enemmän kuin muut tekijät. Tutkimuksen tulokset myös korostivat tärkeyttä tutkia lastensuojelutyöntekijöiden mielenterveyttä. Tutkimus toi esiin, että alalla sairastetaan paljon ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta.

Liite 4. Sisällönanalyysin tulokset

Pääkategoria	Yläkategoria	Alakategoria
Henkinen hyvinvointi	Kuormittavat tekijät	Työn henkinen kuormittavuus Väkivallan uhka (henkinen ja fyysinen) Resurssien puute vuoroissa Asiakkaiden haastavuus Työyhteisön kuormittavuus Tukirakenteiden puuttuminen (Esihenkilön tuki) Lainsäädäntö Vuorotyö Pitkät vuorot Palkkaus Julkisuuskuva Uupumus
Henkinen hyvinvointi	Kohentavat tekijät	Kattava työterveyshuolto Sopiva haasteellisuus työssä Kokemus työn merkityksellisyydestä Koulutusta vastaavaa työtä Toimivat tukirakenteet Positiivinen palaute Yhteiset pelisäännöt työssä Työyhteisö Työn mielekkyys Asiakkaat ja heidän läheisensä