

DIAK

Milla Koskela

Ella Merelä

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö, 2025



**Tutkimus työntekijöiden
työhyvinvoinnista lastensuojelun
sijaishuollossa**

TIIVISTELMÄ

Milla Koskela & Ella Merelä

Tutkimus työntekijöiden työhyvinvoinnista lastensuojelun sijaishuollossa

34 sivua ja 4 liitettä

Syksy 2025

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), diakoni, Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sekä kerätä tietoa edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä, esihenkilötyössä ja työnohjauksessa. Tutkimus toteutettiin kahdeksassa Uudellamaalla sijaitsevassa yksityisessä sijaishuollon yksikössä, joissa tarjotaan ympärivuorokautista hoitoa huostaanotetuille 9–17-vuotiaille lapsille. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Vastaaajiksi saatiin neljä sosionomia. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä ja monivalintakysymysten kohdalla käytettiin kuvailevaa analyysia.

Tulosten perusteella työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi ja arvioivat saavansa riittävästi tukea esihenkilöltä ja työyhteisöltä. Työilmapiiri koettiin myönteiseksi ja työssä jaksaminen nähtiin pääosin hyvällä tasolla. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat hyvä ilmapiiri, sopivat työajat sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Samalla tuloksissa ilmeni myös työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, kuten psyykinen kuormittuneisuus, raskaat asiakastilanteet, puutteellinen kommunikointi ja rajalliset palautumismahdollisuudet. Kehittämistoiveena nousi esiin tarve avoimemmalle ja suoremmalle viestinnälle työyhteisössä. Johtopäätöksissä todettiin, että vaikka työhyvinvointia vahvistavat tekijät olivat vastaajien kokemusten mukaan merkittäviä, kuormittavat tekijät muodostivat riskin työssä jaksamiselle. Työhyvinvoinnin tukemiseksi tarvitaan sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä ratkaisuja, kuten palautumisen mahdollistaminen ja työyhteisön sisäisen viestinnän kehittämistä. Tuloksia voidaan hyödyntää lastensuojelun sijaishuollon työolosuhteiden ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämässä.

Avainsanat: lastensuojelu, sijaishuolto, sosionomit, työhyvinvointi, työilmapiiri, työssä jaksaminen

ABSTRACT

Milla Koskela, Ella Merelä

Study on the well-being of foster care workers in child welfare foster care

34 pages and 4 appendices

Autumn 2025

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services, Diaconal work, Bachelor of Social Services, Youth Work

The purpose of this thesis was to describe the experiences of child welfare foster care workers regarding their well-being at work and the factors that promote or undermine it. The goal was to produce information that can be used in the development of work communities, supervisory work, and work guidance. The study was conducted in eight private foster care units in Uusimaa, which provide round-the-clock care for children aged 9-17 who have been taken into care. The data was collected using an electronic questionnaire that included multiple-choice and open-ended questions. Four bachelors of Social Services responded to the questionnaire. The data was analyzed using qualitative content analysis, and descriptive analysis was used for the multiple-choice questions.

Based on the results, employees felt that their work was meaningful and felt that they received sufficient support from their supervisor and work community. The work atmosphere was considered positive, and coping at work was generally considered to be at a good level. Factors promoting well-being at work included a good atmosphere, suitable working hours, and the opportunity to influence one's own work. At the same time, the results also revealed factors that weakened well-being at work, such as mental strain, difficult customer situations, inadequate communication, and limited opportunities for recovery. One development wish that emerged was the need for more open and direct communication within the work community. The conclusions stated that although the factors strengthening well-being at work were significant according to the respondents' experience, the stressful factors posed a risk to coping at work. Supporting well-being at work requires both individual and collective solutions, such as enabling recovery and developing communication within the work community. The results can be used to promote working conditions and staff well-being in foster care.

Keywords: Child welfare, foster care, social workers, well-being at work, working atmosphere, coping at work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 LASTENSUOJELUTYÖ	5
2.1 Lastensuojelu	5
2.2 Palvelutarpeen arviointi lastensuojelussa	6
2.3 Lastensuojelun sijaishuolto	8
2.4 Kirkon diakoniatyö ja nuorisotyö lastensuojelun tukena	9
3 TYÖHYVINVOINTI.....	10
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	10
3.2 Työhyvinvointi lastensuojelutyössä	11
3.3. Työhyvinvoinnin mallit.....	14
3.4. Työhyvinvoinnin johtaminen.....	16
4 OPINNÄYTETÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	17
5 TUTKIMUSMENETELMÄT, AINEISTON KERUU JA ANALYYSIMENETELMÄT	18
6 TUTKIMUSTULOKSET	19
6.1 Vastaajien taustatiedot.....	19
6.2 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista.....	20
6.3 Työn kuormittavuus.....	21
6.4 Toivottavat muutokset työyhteisössä	23
7 OPINNÄYTETÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET.....	24
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	25
8.1 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista.....	25
8.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	28
8.3 Pohdinta.....	29
LÄHTEET.....	31
LIITE 1. KYSELYLOMAKE	35

LIITE 2. SAATEKIRJE	35
9 AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA.....	37

1 JOHDANTO

Lastensuojelutyötä pidetään usein kutsumusammattina, jossa työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa myönteisesti lasten ja nuorten elämään. Kuitenkin työolosuhteet, jatkuvat muutokset ja henkilöstöpula asettavat lastensuojelun työntekijöille huomattavia haasteita. Työhyvinvoinnin tukeminen ei ole ainoastaan työntekijöiden edun mukaista, vaan se on lasten ja nuorten etu. Väsyneet ja kuormittuneet työntekijät eivät kykene tarjoamaan parasta mahdollista tukea, ja heikentynyt työhyvinvointi voi näkyä suoraan palveluiden laadussa ja nuorten kokemuksissa. (Tiili & Kuokkanen, 2021.)

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen. Lastensuojelun työntekijäpula, korkea vaihtuvuus ja työuupumus ovat puhuttaneet viime vuosina. Myös lainsäädännössä on huomattu tarve vahvistaa työhyvinvointia, jotta voidaan taata nuorille laadukkaat ja turvalliset palvelut. (Talentia, 2021, -a.)

Lastensuojelun työntekijöiden hyvinvointi on tiiviisti sidoksissa työn kuormittavuuteen ja sen mukanaan tuomiin eettisiin sekä emotionaalisiin haasteisiin. Vastaavanlaisia kysymyksiä kohdataan myös kirkon diakonia- ja nuorisotyössä, joihin meidän koulutuksemme valmistaa. Siksi on luontevaa tarkastella työntekijöiden hyvinvointia lastensuojelussa myös kirkollisesta näkökulmasta, jossa yhdistyvät ammatillinen osaaminen ja kristillisiin arvoihin pohjautuva lähimmäisenrakkaus.

Tässä opinnäytetyössä tutkimme lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Tavoitteenamme on tunnistaa tekijöitä, jotka vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia.

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä kahdeksan yksityisen lastensuojeluyksikön kanssa, jotka toimivat pääkaupunkiseudulla. Osa yksiköistä on erityistason lastensuojeluyksikköjä. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja aineisto kerättiin kyselylomakkeella, johon työntekijät vastasivat anonymisti. Tutkimus toteutettiin niin, että se kunnioittaa sekä nuorten että työntekijöiden yksityisyyttä ja eettisiä

periaatteita. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on avainasemassa, jotta lastensuojelun palvelut voivat tarjota nuorille turvallisen kasvu ympäristön.

2 LASTENSUOJELUTYÖ

2.1 Lastensuojelu

Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen kasvu, kehitys ja hyvinvointi tarjoamalla tukea sekä lapselle että hänen perheelleen. Tavoitteena on ennaltaehkäistä ongelmia ja puuttua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Keskeisin periaate on lapsen edun ensisijaisuus. Mikäli lapsen etu niin vaatii, voidaan turvautua sijaishuoltoon, joka järjestetään viipymättä. (L 417/2007 3. §.)

Laki kattaa sekä varsinaisen lastensuojelun että ennaltaehkäisevät toimet, joilla pyritään tukemaan perheitä ajoissa ja estämään ongelmien kärjistyminen. Varhainen tuki toteutuu esimerkiksi neuvoloiden, varhaiskasvatuksen ja koulujen kautta. Lapsen oikeuksien toteutuminen ei ole vain lastensuojelun vastuulla, vaan se on koko yhteiskunnan, eri viranomaisten ja lainsäädännön yhteinen velvoite. Suomen perustuslaki, Euroopan ihmisoikeussopimus ja YK:n lapsen oikeuksien sopimus edellyttävät, että lapsen etu asetetaan ensisijaiseksi kaikessa päätöksenteossa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023. -a.)

Lastensuojelun toimenpiteet tulee aina suunnitella ja toteuttaa lapsen näkökulmasta käsin, niin että ne edistävät hänen hyvinvointiansa. Mikäli tilanteeseen ei löydy täysin tyydyttävää ratkaisua, tulee valita vaihtoehto, joka aiheuttaa lapselle vähiten haittaa. Viranomaisilla on velvollisuus kehittää toimintatapoja, jotka mahdollistavat lasten osallistumisen ja kuulluksi tulemisen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023. -b)

Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet rakentuvat asiakkaiden ihmisarvon ja perusoikeuksien kunnioittamiselle, lapsen edun sijaisuudelle, vuorovaikutukselle, ammattihenkilöstön työn laadulle sekä vastuulliselle päätöksenteolle ja toimintakulttuurille. Asiakkaiden kohtelussa korostuvat yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja lapsen oikeuksien toteutuminen. Lapsen etu ohjaa kaikkea lastensuojelun toimintaa mikä edellyttää lapsen tarpeiden kokonaisvaltaista huomioimista. Vuorovaikutuksessa keskeistä on arvostava ja empaattinen kohtaaminen sekä viranomaisroolin mukaisen vallan vastuullinen käyttö. Ammattilaisilta edellytetään sekä oman työnsä että lapsen ja perheen tukemisen vastuun tiedostamista, samalla kun organisaatioiden ja johdon tehtävä on mahdollistaa laadukas työ. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023. -a.)

2.2 Palvelutarpeen arviointi lastensuojelussa

Palvelutarpeen arviointi muodostaa keskeisen vaiheen lastensuojeluprosessissa. Sen onnistuminen rakentuu kolmen tekijän varaan: arvioinnin luonne, arvioijan ammattitaito sekä arvioinnin seuraukset. Arvioinnin tulee olla yksilöllistä ja kokonaisvaltaista siten, että siinä huomioidaan lapsen ja vanhemman tarpeet, toiveet ja oikeudet. Ammatillinen osaaminen on arvioinnin ydin. Se edellyttää monipuolisen ja luotettavan tiedon hankintaa, vuorovaikutustaitoja sekä kykyä soveltaa niitä eri tilanteissa. Näin varmistetaan, että arviointi ei jää pinnalliseksi, vaan tarjoaa todellista ymmärrystä perheen tilanteesta. Arvioinnin kautta lastensuojelun ja sosiaalihuollon palvelut konkretisoituvat perheelle tukena ja ratkaisuna. (Aarnio & Pösö, 2023, s. 247.)

Lastensuojeluasias voi tulla vireille joko hakemuksella tai viranomaisen saadessa tiedon lapsesta, jonka epäillään tarvitsevan lastensuojelun tukea. Tällöin sosiaalityöntekijän on arvioitava välittömästi, onko kyseessä kiireellinen lastensuojelun tarve. Vireille tulon jälkeen tehdään sosiaalihoitolaisten mukainen palvelutarpeen arviointi. Arvioinnissa selvitetään lapsen kasvuolosuhteet sekä huoltajien tai hoidosta vastaavien kykyä turvata lapsen hyvinvointi. Arviointi on aloitettava nopeasti, viimeistään seitsemän arkipäivän kuluessa vireille tulosta, ja sen tulee valmistua enintään kolmessa kuukaudessa. Näin varmistetaan, että

lapsen mahdolliseen tuen tarpeeseen pystytään vastaamaan viivytyksettä. (L 1302/2014 26. §.)

Palvelutarpeen arvioinnin tueksi laaditaan asiakassuunnitelma. Suunnitelma tehdään pääsääntöisesti yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakassuunnitelmaan kirjataan asiakkaan ja ammattilaisen arviot tuen tarpeista, tarvittavista palveluista ja toimenpiteistä. Lisäksi suunnitelmassa määritellään asiakkaan vahvuudet ja voimavarat, asetetut tavoitteet ja asiakkuuden kesto. Suunnitelma tarkistetaan tarvittaessa ja sovitetaan yhteen muiden hallinnonalojen palvelujen kanssa. Asiakkaan suostumuksella voidaan laatia yhteinen suunnitelma sosiaalihuollon ja muiden toimijoiden palveluista. (L 677/2023 39. §.)

Avohuollon tukitoimet muodostavat lastensuojelun ensisijaisen tuen muodon ennen sijoitusta kodin ulkopuolelle. Tukitoimet voivat sisältää esimerkiksi taloudellista ja käytännön apua arjen hallintaan, tukea koulunkäynnissä ja harrastuksissa, perhetyötä, kuntouttavia palveluja sekä sosiaalihuoltolain mukaisia tukimuotoja, kuten tukihenkilö- ja tukiperhetoimintaa. Avohuollon tukitoimet mahdollistavat sen, että lapsi voi asua kotona vanhempiensa kanssa tuen järjestämisen aikana. Jos ne eivät kuitenkaan riitä turvaamaan lapsen hyvinvointia, voidaan turvautua raskaampiin toimenpiteisiin, kuten sijoitukseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024. -b.)

Lastensuojelun tarpeen selvittämisessä korostuvat viisi periaatetta: turvallisuus, yksilöllisyys, merkitykselliset suhteet, kohtaaminen ja riittävä aika. Työskentelyn on oltava lapselle turvallista ja sen tavoitteet tulee selventää kaikille osapuolille. Menettelytavat sovitetaan lapsen ikään ja valmiuksiin, jotta hänen tarpeensa ja osallistumismahdollisuutensa huomioidaan parhaalla tavalla. Arviointi ei ole vain tekninen selvitys, vaan vuorovaikutukseen perustuva prosessi, jossa lapsi saa tulla kuulluksi ja kokea osallisuutta. Työskentelylle on annettava riittävästi aikaa luottamuksen rakentumiseksi ja prosessin jatkuvuudesta on huolehdittava. Selvityksen tekemisestä vastaa virkasuhteinen sosiaalityöntekijä, joka voi tarvittaessa käyttää työparinaan muita lastensuojelun ammattilaisia. Ratkaisu palvelutarpeen arvioinnin tai selvityksen aloittamisesta on osa lastensuojelun

käytännön työtä, eikä siitä voi valittaa hallintopäätöksenä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024. -a.)

2.3 Lastensuojelun sijaishuolto

Sijaishuolto on lastensuojelun osa-alue, jossa lapsi tai nuori sijoitetaan kodin ulkopuolelle, kun hänen kasvuolosuhteensa ovat vakavasti vaarantuneet tai hän ei muutoin voi asua kotonaan. Sijaishuollon tavoitteena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, hoivaan ja huolenpitoon. Sijaishuolto voi tapahtua esimerkiksi perhehoidossa, ammatillisessa perhekodissa tai lastensuojelulaitoksessa. (Väisänen, 2014.)

Lastensuojelulaitoksia ovat muun muassa lastenkodit, koulukodit, vastaanottokodit ja nuorisokodit. Perhehoito on ensisijainen vaihtoehto lapsen pysyvään sijoitukseen, mutta laitoshuoltoa käytetään silloin, kun sijaishuoltoa ei voida järjestää perhehoidossa tai muulla tavoin lapsen edun mukaisesti. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2025.)

Perhehoito on tavallisin sijoitusmuoto, jossa lapsi elää tavallisessa perheessä kodinomaisissa olosuhteissa. Sen etuna on arjen jatkuvuus ja mahdollisuus ylläpitää pysyviä ihmissuhteita. Ammatillinen perhekoti on puolestaan perhehoidon ja laitoshoidon välimuoto. Sitä ylläpitävät sosiaali-alan koulutuksen saaneet ammattilaiset, ja se on suunniteltu erityisesti lapsille, joilla on vaativampia tuen tarpeita. Lastensuojelulaitos on sijaishuollon muoto, jossa lapsen hoitoon ja kasvatukseen osallistuu useita koulutettuja työntekijöitä. Laitoshuoltoa käytetään yleensä silloin, kun lapsen hoidon tarve on niin laaja tai vaativa, ettei perhehoito tai ammatillinen perhekoti riitä turvaamaan lapsen hyvinvointia. Suomessa myös "laitoshoidot" on pyritty tekemään kodinomaisiksi, sekä ne ovat suhteellisen pieniä yksiköitä. (Lastensuojelu.info, i.a.)

Lastensuojelun sijaishuollossa työskentelee sosiaalihuollon ammattihenkilöitä, joihin kuuluu sekä laillistettuja että nimikesuojattuja ammattilaisia. Laillistetuilla on virallinen ammatinharjoittamisoikeus, kun taas nimikesuojatut käyttävät

säädelyä ammattinimikettä rekisteröinnin perusteella. Lisäksi tehtävissä voi toimia muita henkilöitä, joilla on riittävä koulutus ja työkokemus lasten hoito- ja kasvatustyöstä. (L 817/2015 3. §.)

2.4 Kirkon diakoniatyö ja nuorisotyö lastensuojelun tukena

Diakoniatyö on kirkon sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tekemää auttamistyötä, jonka taustalla vaikuttavat kristilliset arvot ja lähimmäisenrakkauden periaatteet. Se on yksi kirkon keskeisimmistä tehtävistä ja sen tavoitteena on tukea ihmisiä vaikeissa elämäntilanteissa kokonaisvaltaisesti – taloudellisesti, henkisesti ja hengellisesti. Diakoniatyöntekijöiltä voi saada apua erilaisissa elämäntilanteissa, kuten taloudellisissa kriiseissä, yksinäisyyden tai surun kohdatessa, sairastumisen yhteydessä tai elämän tarkoituksen etsimisen aikana. Apua voi hakea matalalla kynnyksellä, eikä kirkkoon kuuluminen ole edellytys. Työntekijät tarjoavat keskustelutukea, palvelunohjausta, talousneuvontaa sekä järjestävät ryhmätoimintaa. Avuntarpeen arviointi toimii aina yksilöllisesti ja harkinnanvaraisesti. (Vantaan seurakunnat, i.a.)

Kirkon työntekijöillä on ilmoitusvelvollisuus, joka perustuu lastensuojelulakiin. Jos työntekijällä herää huoli lapsen tai nuoren turvallisuudesta, kaltoinkohtelusta tai vakavasta vaarasta, hänellä on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus sosiaaliviranomaisille. Tämä ei koske vain nuorisotyöntekijöitä, vaan kaikkia kirkon työntekijöitä. (Suomen ev.lut. kirkko i.a. -b)

Kirkon diakoniatyö ja nuorisotyö voivat toimia lastensuojelun rinnalla tarjoamalla matalan kynnyksen palveluita nuorille ja perheille. Yhteistyö seurakunnan kanssa voi keventää työntekijöiden kuormaa esimerkiksi silloin, kun perheen sosiaaliset ja taloudelliset tarpeet voidaan täydentää diakonian kautta. Sekä diakoniatyössä että kirkon nuorisotyössä kohdataan vaikeissa elämäntilanteissa olevia nuoria ja perheitä, tunnekuormitusta ja eettisesti hankalia tilanteita. Näiden työntekijäryhmien työhyvinvoinnin tarkastelu rinnakkain voi tuoda esiin työssä

jaksamista tukevia rakenteita ja yhteisöllisiä ratkaisuja. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a. -c)

Kirkon perheneuvonta tarjoaa kokonaisvaltaista tukea yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin vahvistamiseen. Palvelussa hyödynnetään sekä terapeutista, että sielunhoidollista keskustelua. Tavoitteena on tukea ihmistä erityisesti läheisten ihmissuhteiden, kuten parisuhteen ja perheen haasteissa. Perheneuvonnan lähtökohdaksi on tarjota asiakkaille laadukasta ja ajankohtaista apua, jonka kesto vastaa yksilöllisiä tarpeita. Työskentelyssä painottuu asiakkaan arjen sujumuuden tukeminen. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a. -a)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyy työvuorojen rytmittäminen ja työtilojen ergonomia, kun taas psyykinen hyvinvointi voi heikentyä emotionaalisesti kuormittavan työn seurauksena. Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan perustuu toimivaan työyhteisöön ja esihenkilön antamaan tukeen. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät liittyvät työn vaatimukseen ja voimavaroihin. Vaatimuksia ovat esimerkiksi kiire, tunnekuormitus ja työn haastavuus. Voimavaroja ovat työyhteisön tuki, vaikutusmahdollisuudet ja ammatillinen kehittyminen. Työhyvinvointia voidaan kehittää lisäämällä työn voimavaroja ja varmistamalla, että työn vaatimukset pysyvät kohtuullisina. (Manka & Manka, 2023.)

Työhyvinvoinnin tarkastelussa pelkkä stressin ja kuormittavuuden näkökulma on riittämätön, sillä se jättää huomiotta työntekijän aktiivisen toimijuuden ja työn voimavarat. Positiivisen psykologian näkökulmasta työhyvinvointi liittyy työn iloon, innostukseen ja luovuuteen, jotka voivat edistää sekä yksilön että organisaation kukoistusta. Kun työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, kuormitus vähenee. Työhyvinvointi nähdään yksilön ominaisuuksien ja

osaamisen sekä työympäristön vaatimusten ja mahdollisuuksien vuorovaikutuksena. Keskeistä on, miten työntekijä sopeutuu ja käyttää voimavarojaan kohdatessaan haasteita, menetyksiä tai uhkia. Tällaiset selviytymiskeinot voivat vaikuttaa siihen, koetaanko vaatimukset uhkaavina vai kehitystä edistävinä. (Manka & Manka, 2023.)

Työhyvinvointi syntyy, kun työn voimavara- ja kuormitustekijät ovat tasapainossa. Tällöin työntekijä kokee aamuisin levollisuutta ja mielenkiintoa tulevaa työpäivää kohtaan, tuntee olonsa osaavaksi ja vireäksi työssä, sekä pystyy rentoutumaan työpäivän jälkeen. Työhyvinvointi on yksilöllistä. Samat työolosuhteet voidaan kokea eri tavoin riippuen persoonallisuudesta, osaamisen tasosta ja elämäntilanteesta. (Mielenterveystalo, i.a.)

Työturvallisuus tarkoittaa työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojaamista siten, ettei työstä aiheudu haittaa fyysiselle tai psyykkiselle hyvinvoinnille. Työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain noudattaminen ehkäisee työntekijälle koituvia vaaroja ja haittoja sekä luo perustan työhyvinvoinnille. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia, kuten aiemmin mainittiin. Hyvä työturvallisuus, työterveys ja työhyvinvointi edistävät työssä onnistumista ja lisäävät työpaikan vetovoimaisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2025.)

3.2 Työhyvinvointi lastensuojelutyössä

Lastensuojelutyö on luonteeltaan vahvasti tunne- ja hoivapainotteista, mikä voi aiheuttaa eettistä kuormitusta ja haastaa työntekijöiden työhyvinvointia. Työssä kohdataan usein tilanteita, joissa työntekijän eettiset arvot joutuvat koetukselle esimerkiksi resurssien riittämättömyyden, huonon johtamisen tai kiireen vuoksi. Tällainen kokemus eettisestä ristiriidasta voi lisätä työn henkistä kuormittavuutta ja heikentää työn merkityksellisyyden tunnetta. Organisaation tuki, toimiva johtaminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä lastensuojelussa. (Mänttari-van der Kuip, 2021.)

Terveys- ja sosiaalipalveluiden toimiala, johon myös lastensuojelutyö sisältyy, on yksi niistä aloista, joilla työpaikan vaihdokset ovat yleisimpiä. Tämä kertoo osaltaan työn kuormittavuudesta ja henkilöstön liikkeistä, jotka voivat heijastua myös työhyvinvointiin. Alan sukupuolittuneisuus näkyy siinä, että suurin osa työpaikan vaihdoksista on naisten tekemiä. Tämä voi korostaa naisvaltaisilla aloilla esiintyviä työhyvinvoinnin haasteita, kuten työn kuormittavuutta, työuupumuksen riskiä ja työolojen merkitystä työssä pysymiselle. Toisaalta alan sisäiset siirtymät voivat kertoa myös työntekijöiden tarpeesta hakea parempaa työilmapiiriä, työnantajaa tai työolosuhteita. Työpaikan vaihtamisen syiksi on tunnistettu esimerkiksi urakehityksen ja palkkauksen lisäksi työuupumus, osaamisen arvostuksen puute ja huono työyhteisökulttuuri. Nämä tekijät liittyvät suoraan myös lastensuojelutyön työhyvinvointiin, sillä alalla koetaan usein suurta tunnekuormitusta ja työmäärän painetta. (Raijas & Heikura, 2023.)

Lastensuojelun suurimpana huolena on ollut pitkään kasvava asiakasmäärä ja työntekijöiden kuormittuneisuus, joka liittyy erityisesti suureen työtaakkaan. Sosiaalihuoltolain uudistuksen tavoitteena oli siirtää painopistettä ennaltaehkäiseviin palveluihin, mutta tilastot osoittavat muutoksen edenneen hitaasti. Tämä näkyy esimerkiksi lastensuojeluilmoitusten ja kiireellisten sijoitusten määrän kasvuna, mikä kertoo toisaalta siitä, että lastensuojelu koetaan usein ensisijaiseksi väyläksi avun hakemiseen. Lastensuojelun Keskusliitto ja Talentia toteuttivat vuonna 2018 kyselyn, jossa selvitettiin muun muassa kunnan palveluresursseja, työn kuormittavuutta sekä mahdollisuuksia tehdä asiakaskohtaista työtä. Kyselyn avulla tarkasteltiin myös työntekijöiden kokemuksia lainsäädäntömuutoksen toimeenpanosta ja sosiaalihuollon sekä lastensuojelun sosiaalityön rajapinnoista. Kyselyssä nousi esille työn kuormittavuuden taustatekijöitä sekä näkemyksiä työn sisällöstä, kuten lapsen kanssa kasvokkain tehtävästä työstä ja työajan jakautumisesta. (Wilén, 2018.)

Työvoimapula aiheuttaa ylikuormitusta ja työntekijöiden vaihtuvuutta, mitkä vaarantavat sijaishuollon jatkuvuuden. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa laitoksissa tapahtuva väkivalta lisääntyy, kun lasten edun toteutuminen vaarantuu. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että negatiivisesti toimintakulttuuriin vaikuttavat vaativa työympäristö, resurssien puute, matala

palkkaus, riittämätön tuki, heikko johtaminen ja puutteellinen ohjeistus ja koulutus. Nämä tekijät kuormittavat työntekijöitä ja voivat heikentää sijaishuollon laatua. (Kekkonen & Jahnukainen, 2023, s.15.)

Sijaishuollon työntekijät kohtaavat tilanteita, joissa lapsen elämässä on ollut toistuvia vaihtuvuuksia, kuten sosiaalityöntekijät tai sijaishuoltoapaikat. Tämä aiheuttaa lapsille turvattomuutta, mutta myös työntekijälle haasteita rakentaa luottamusta ja jatkuvuutta. Osa lapsista on ollut jo useassa sijaishuoltoapaikassa, mikä voi johtaa haastavaan käyttäytymiseen, negatiivisten kokemusten vuoksi. Työntekijät joutuvat kohtaamaan näitä tilanteita ja työskentelemään niiden vaikutusten kanssa. (Kekkonen & Jahnukainen, 2023, s.12–13.)

Moni lastensuojelutyöntekijä kokee uupumusta ja harkitsee alan vaihtoa. Lähes 60 % on miettinyt lähtemistä kokonaan pois lastensuojelusta. Psykkinen kuormitus työssä ilmenee väsymyksenä, stressinä ja kyynistymisen pelkona. Vaikka työn merkityksellisyys tunnustetaan, jatkuva kokemus riittämättömyydestä ja puutteista saa työntekijät miettimään työpaikan vaihtoa. Suuri vaihtuvuus työntekijöissä puolestaan vaikeuttaa pitkäjänteistä asiakastyötä ja voi vaarantaa lasten ja perheiden tarvitseman tuen jatkuvuuden. (Talentia, 2021, -a)

Lastensuojelun työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa nousee esiin useita työssä koettuja epäkohtia, jotka liittyvät erityisesti työmäärään, resurssien riittämättömyyteen, lainsäädäntöön, heikkoon työarvostukseen, johtamiseen ja työn kuormittavuuteen. Tutkimuksesta selviää, että työolot ovat monin paikoin kuormittavia, eikä työn tekeminen vastaa aina lastensuojelulain henkeä. Esimerkiksi: Asiakasmäärät ovat kohtuuttomia, mikä estää suunnitelmallisen työn asiakkaan tarpeita varten; resurssit eivät riitä tukemaan nuoria, jotka tarvitsevat vaativampaa hoitoa; työssä näkyy osaamisvajeita, haasteita ja kokemusta siitä, ettei lainsäädäntö tue tarpeeksi lapsen etua. Palkka koetaan myös liian pieneksi työn vastuuseen nähden. (Talentia, 2021. -a.)

Lastensuojelutyöntekijät kokevat työnsä usein merkitykselliseksi, mutta samaan aikaan henkisesti raskaaksi. Työn erityispiirteisiin kuuluu jatkuva altistuminen inhimilliselle kärsimykselle, mikä voi johtaa ajan myötä uupumukseen tai jopa

alanvaihtohalukkuuteen. Lisäksi työn intensiivisyys ja jatkuvat muutokset organisaatorakenteissa voivat heikentää työmotivaatiota, ellei työntekijällä ole riittäviä voimavaroja ja tukea. Tässä korostuu esihenkilön ja työyhteisön tarjoama tuen merkitys: laadukas työnohjaus, selkeä työnkuva sekä mahdollisuus purkaa kuormittavia kokemuksia lisäävät työssä jaksamista. Työntekijän kokemus siitä, että hänen osaamistaan arvostetaan ja hän saa vaikuttaa työhönsä, on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin vahvistamisessa. Ilman riittävää tukea kuormittava työympäristö voi heikentää työn laatua ja vaikeuttaa pitkäjänteisen asiakassuhteen rakentumista. (Lethoba, 2023.)

3.3. Työhyvinvoinnin mallit

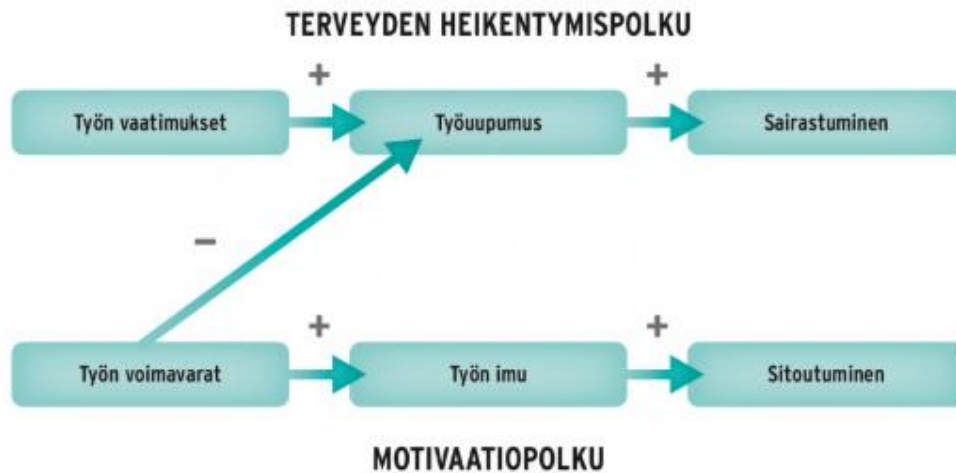
Työhyvinvointia voidaan mitata erilaisilla menetelmillä, kuten kyselyillä, työuupumuksen arvioinneilla ja työtyytyväisyyskartoituksilla. Työn imu -malli kuvastaa työn vaatimusten ja voimavarojen välistä tasapainoa. Kun työ koetaan merkitykselliseksi, on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja saada tukea työyhteisöltä. Psykologiset perustarpeet, kuten autonomia, pätevyys ja yhteenkuuluvuus, edistävät hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Manka & Manka, 2023.) Työn imu kuvaa myönteistä työssä koettua vireyttä ja motivaatiota, joka rakentuu kolmesta osa-alueesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuus ilmenee energisyytenä ja haluna tehdä työtä myös haasteiden keskellä. Omistautuminen liittyy työn innostavuuteen ja sen kokemiseen merkityksellisenä. Uppoutumisessa korostuvat syvä keskittyminen, paneutuminen ja siitä syntyvä mielihyvä. (Työterveyslaitos, i.a.)

Työhyvinvoinnin ymmärtämisessä Maslow'n tarvehierarkia toimii edelleen keskeisenä teoreettisena viitekehyksenä, jonka portaat etenevät fysiologisista turvallisuuden tarpeista kohti kuulumista, arvostusta ja itsensä toteuttamista. Tutkimuksessa *Linking individual differences in satisfaction with each of Maslow's needs to the Big Five personality traits and Panksepp's primary emotional systems* (Montag ym., 2020) tarkasteltiin yli 850 osallistujan aineistoa yhdistäen Maslow'n tarpeiden tyydytyksen sekä Big Five persoonallisuuspiirteet ja Pankseppin emotiojärjestelmät (ANSP). Siinä selvitettiin, että neuroottisuus

on negatiivisesti yhteydessä kaikkien tarpeiden tyydytykseen, kun taas ekstraversio ja PLAY-emootio (esim. leikkisyys ja sosiaalisuus) korreloivat positiivisesti hyvinvoinnin eri osa-alueiden kanssa. Tunnollisuus osoittautui myös merkittäväksi ennustajaksi lähes kaikilla tarvealueilla. (Montag ym., 2020.)

Lastensuojelun kontekstissa tämä tarkoittaa, että työntekijät, jotka ovat emotionaalisesti herkkiä (korkea neuroottisuus), saattavat kokea turvattomuuden, kuulumattomuuden tai alemmuuden tunteita vahvemmin – mikä haastaa perustarpeiden toteutumista. Toisaalta ekstraversioon ja siihen liittyvien positiivisten emootioiden kautta rakentuvat yhteisöllisyys ja vuorovaikutuksen vahvistuminen voivat edistää kuulumisen ja arvostuksen kokemuksia. Tunnollisuus puolestaan tukee itsensä toteuttamisen tarvetta, mikä näkyy työn tavoitteellisuudessa ja sisäisessä motivaatiokokemuksessa (Montag ym., 2020).

Työn vaatimukset liittyvät sen fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, jotka kuormittavat työntekijää. Näitä voivat olla esimerkiksi työn määrä, aikapaineet tai tunnekuormitus työyhteisön ongelmatilanteissa. Ne kuluttavat väistämättä työntekijän voimavaroja. Voimavaroilla tarkoitetaan puolestaan työn piirteitä, jotka auttavat hallitsemaan vaatimuksia, tukevat työn tavoitteiden saavuttamista sekä edistävät oppimista ja henkilökohtaista kasvua. Tällaisia ovat muun muassa työyhteisön tuki, esihenkilön kannustus, rakentava palaute, vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuus kehittää omaa osaamista. Työn voimavarojen ja vaatimusten mallia havainnollistaa alla oleva kuvio 1. (Manka & Manka, 2023.)



Kuvio 1. Työn imu sekä työn vaatimusten ja voimavarojen malli. (Manka & Manka, 2023.)

3.4. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen tarkoittaa kokonaisuutta, jossa työpaikalla asetetaan tavoitteita työhyvinvoinnin edistämiseksi, suunnitellaan ja sovelletaan keinoja sen tukemiseen sekä varataan tarvittavat resurssit. Siihen sisältyvät myös työhyvinvoinnin päivittäisjohtaminen, yhteistyöverkostojen rakentaminen sekä toiminnan arviointi ja jatkuva kehittäminen. Työhyvinvoinnin johtamisen päämääränä on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi. Hyvinvoiva työntekijä tietää työnsä tavoitteet, kokee työnsä mielekkääksi ja hallittavaksi, saa palautetta ja mahdollisuuksia kehittyä sekä jaksaa ja haluaa tehdä työnsä kunnolla. Lastensuojelutyössä tämä korostuu erityisesti, sillä työ on emotionaalisesti vaativaa ja edellyttää ammatillista sitoutumista. Johtamisen keinoin voidaan luoda edellytyksiä työn hallittavuudelle, työntekijöiden jaksamiselle ja onnistumisen kokemuksille. Työhyvinvoinnin tukeminen on työnantajan ja työntekijöiden yhteinen tehtävä. Esimerkiksi työaikojen oikeudenmukainen suunnittelu vaikuttaa suoraan henkilöstön jaksamiseen ja näkyy työyhteisön tyytyväisyydessä. (FOKUS-hankkeen työryhmä, 2023.)

4 OPINNÄYTETÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan, sekä sitä edistäviä ja heikentäviä tekijöistä. Tavoitteena on saada tietoa, joka auttaa esimerkiksi sosiaalialalla työskenteleviä, esihenkilöitä ja päättäjiä ymmärtämään työhyvinvoinnin tilaa ja sen kehittämistarpeita.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi esihenkilöstötyössä, työnohjauksessa tai työyhteisöjen kehittämisessä.

Tätä tarkastelua ohjaavat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Millaista on lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työhyvinvointi heidän itsensä kuvaamana?
2. Millaisia kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon työntekijöillä on työhyvinvointia edistäviä asioita työssä?
3. Millaisia kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon työntekijöillä on työhyvinvointia heikentäviä asioista työssä?

Tutkimus toteutetaan kahdeksaan yksityisen lastensuojelun sijaishuollon yksikköön, joissa tarjotaan ympärivuorokautista hoitoa ja kasvatusta huostaanotetuille lapsille. Yksiköt toimivat Uudellamaalla. Yksiköissä asuu 9–17-vuotiaita lapsia, joilla on psyykkistä oireilua, masennusta ja neuropsykiatrisia häiriöitä. Nämä yksiköt toimivat osana valtakunnallista lastensuojelupalvelujen tuottajaa, mutta aiheemme arkaluontoisuuden vuoksi organisaation nimeä ei mainita opinnäytetyössä. Tutkimuksen kohteena ovat yksiköissä työskentelevät sijaishuollon ammattilaiset. Työntekijät ovat taustaltaan sairaanhoitajia, sosionomeja ja lähihoitajia. Tutkimusympäristönä nämä yksiköt tarjoavat näkökulman työntekijöiden kokemuksiin vaativassa työympäristössä.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT, AINEISTON KERUU JA ANALYYSIMENETELMÄT

Aineisto kerättiin lastensuojelun yksiköissä työskenteleviltä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiltä. Työntekijät ovat taustoiltaan sairaanhoitajia, sosionomeja ja lähihoitajia. Kysely kerättiin aikavälillä 30.6.2025–6.7.2025. Aineistonkeruu toteutettiin Microsoft Forms -kyselylomakkeella (Liite 1.), joka sisältää monivalintakysymyksiä, ja avoimia kysymyksiä työhyvinvoinnista.

Kysely lähetettiin sähköpostitse palvelujohtajalle, jonka kautta kysely päätyi työntekijöille. Aineistonkeruumenetelmä mahdollisti vastaajien omien näkökulmien kuvaamisen syvällisesti. Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä ja monivalintakysymyksiin käytettiin kuvailevaa analyysia. Kyselyvastaukset kerättiin sähköisesti, minkä jälkeen aineisto käytiin systemaattisesti läpi. Vastauksista poistettiin tunnistetiedot anonymiteetin takaamiseksi. Aineisto muokattiin analyysivalmiiseen muotoon ja jäsenneltiin siten, että analyysi on johdonmukaista.

Analyysi jäsentää vastausten merkitystä, mikä auttaa ymmärtämään tutkittavaan asiaan vaikuttavia tekijöitä. (Jyväskylän yliopisto, i.a.)

Laadullinen analyysi on empiiristä eli todelliseen aineistoon perustuvaa tutkimusta, jossa pyritään ymmärtämään ilmiöitä merkitysten, kokemusten ja tulkintojen kautta. Vaikka tutkimus pohjautuu havaintoihin, se ei ole teoriasta irrallista, vaan teoria ohjaa tutkimuskysymyksiä, menetelmiä ja tulkintoja. (Kallinen & Kinnunen, 2021.)

Tutkimuksessa käytettiin laadullista analyysia, jonka tarkoituksena on tarkastella tutkittavan ilmiön sisältöä ja merkityksiä pääpiirteisesti. Opinnäytetyössämme

käytetty laadullinen analyysi keskittyy siihen, miten työntekijät kuvaavat työhyvinvointiaan tutkimuskysymysten mukaisesti.

Valitsimme kyselyyn avoimet kysymykset, koska halusimme saada vastaajilta mahdollisimman monipuolisia ja syvällisiä kuvauksia työhyvinvoinnista. Tämä menetelmä mahdollisti vastaajien omien kokemusten, ajatusten ja tunteiden esiin tuomisen heidän omilla sanoillaan. Avoimet kysymykset antoivat mahdollisuuden nostaa esiin sellaisia näkökulmia, joita emme olisi välttämättä osanneet etukäteen kysyä.

Kyselyä jatkettiin alkuperäisestä aikataulusta, 6.7.2025., aina 17.8.2025. asti, sillä alkuvaiheessa vastausmäärä ei ollut riittävä. Kysely lähetettiin yhteensä kahdeksaan yksikköön, joista vastasi lopulta 4 henkilöä. Vastausten keräämiseksi lähetettiin myös muistutusviestejä, mikä osaltaan edisti vain niukasti vastausaktiivisuutta. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa, ja näiden vastausten pohjalta voidaan siirtyä tarkastelemaan työntekijöiden kokemuksia ja työhyvinvointiin liittyviä havaintoja syvällisemmin.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Vastaajien taustatiedot

Haastatteluihin osallistuneiden taustatiedoista selvisi, että kaikki neljä vastaajaa työskentelevät sosionomeina eikä muiden ammatillisten taustojen, kuten sairaanhoitajan, lähihoitajan tai sosiaalityöntekijän, edustajia ollut mukana. Tämä yhdenmukainen ammatillinen tausta antoi haastatteluille selkeän näkökulman sosionomien kokemuksiin ja työhyvinvointiin lastensuojelussa. Työkokemuksen suhteen vastaajat jakautuivat suhteellisen tasaisesti eri työvuosien mukaan. Yksi haastateltava oli työskennellyt lastensuojelussa 1–3 vuotta, yksi 4–6 vuotta ja kaksi vastaajaa yli kuusi vuotta. Työkokemuksen monipuolisuus tarjoaa

näkökulmia niin uransa alkuvaiheessa olevien kuin pitkään alalla toimineiden sosionomien kokemuksiin, mikä mahdollistaa työhyvinvoinnin tarkastelun eri työuravaiheissa.

6.2 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista

Kyselyn tulosten perusteella työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi. Vastaajista kaksi ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä väittämän ”Koen, että työni on merkityksellistä” kanssa ja kaksi oli samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut neutraalilla kannalla tai eri mieltä. Samankaltainen tulos näkyy myös väittämässä ”Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni”, johon kaksi vastaajaa vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja kaksi samaa mieltä. Neutraaleja tai kielteisiä vastauksia ei annettu. Työssä jaksamista koskevassa kysymyksessä ”Koen, että työssäni jaksaminen on tällä hetkellä hyvällä tasolla” kolme vastaajaa ilmoitti olevansa samaa mieltä ja yksi neutraalilla kannalla, mutta kukaan ei kokenut työssä jaksamisensa olevan huonolla tasolla.

Avoimissa vastauksissa työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi mainittiin hyvä työilmapiiri, sopivat työajat sekä vapaa-ajan merkitys. Lisäksi työntekijät arvioivat omaa työhyvinvointiaan lastensuojelutyössä pääsääntöisesti positiivisesti. Vastauksissa se kuvattiin esimerkiksi ”ihan hyvänä”, ”ihan ok” ja ”oikein hyvänä”, ja eräässä vastauksessa todettiin, että ”työhyvinvointi voisi olla myös vaikeammalla tasolla kuin mitä se tällä hetkellä on”.

Kyselyn tulosten perusteella työyhteisöstä ja työilmapiiristä saadut vastaukset olivat kokonaisuudessaan myönteisiä. Väittämään ”Saan riittävästi tukea työyhteisössäni” kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kaksi vastaajaa samaa mieltä. Neutraaleja tai kielteisiä vastauksia ei annettu. Tämä kertoo, että kaikki vastaajat kokivat saavansa riittävästi tukea omassa työyhteisössään.

Väittämässä ”Esihenkilö tukee minua työssäni” tulokset olivat samanlaiset. Kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kaksi samaa mieltä, eikä neutraaleja tai kielteisiä arvioita tullut esiin. Näin ollen kaikki vastaajat kokivat esihenkilönsä

tukevan heitä työssään. Myös väittämään ”Töissä on hyvä ilmapiiri” vastattiin samalla tavalla. Kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kaksi samaa mieltä. Neutraaleja tai kielteisiä näkemyksiä ei tullut lainkaan esiin. Tulosten perusteella kaikki vastaajat kokivat työilmapiirin hyväksi.

Kaikkien työyhteisöä ja ilmapiiriä koskevien väittämien kohdalla vastaukset sijoittuivat siis ainoastaan positiivisiin vaihtoehtoihin. Yhtään neutraalia tai kielteistä vastausta ei annettu, vaan vastaukset painottuivat täysin samaa mieltä ja samaa mieltä -vaihtoehtoihin jokaisessa kohdassa.

6.3 Työn kuormittavuus

Kyselyn tuloksista voidaan havaita, että vaikka työn kuormittavuuteen liittyvät vastaukset olivat osittain myönteisiä, nousi esiin myös useita kuormittaviksi koettuja tekijöitä. Väittämään ”Työn vaatimukset vastaavat käytettävissä olevia resursseja” saatiin kyllä pääosin myönteisiä vastauksia, mutta yksi vastaaja jäi neutraalille kannalle. Tämä voi viitata siihen, että resurssien riittävyys ei aina ole itsestään selvää tai että työn vaatimusten ja käytettävissä olevien resurssien välillä voi ajoittain olla ristiriitaa.

Selkeämmin kuormittavia kokemuksia nousi esiin väittämässä ”Tunnen oloni psyykkisesti kuormittuneeksi työssäni”. Tässä kysymyksessä suurin osa vastaajista valitsi neutraalin vaihtoehdon, ja yksi vastaaja koki psyykkistä kuormitusta. Vaikka kukaan ei ilmoittanut olevansa täysin samaa mieltä, vastaukset viittaavat siihen, että kuormitusta koetaan ainakin jossain määrin. Neutraalin kannan valitseminen voi kertoa epävarmuudesta omien voimavarojen riittävydestä tai siitä, ettei kuormitusta koeta äärimmäisenä, mutta se on silti läsnä työn arjessa.

Alan vaihtoa työn kuormittavuuden takia koskeva väittämä toi esiin, että suurin osa vastaajista ei ollut harkinnut alanvaihtoa, mutta yksi vastaaja jäi neutraalille kannalle. Tämä kertoo, että vaikka kuormitus ei laajasti aja työntekijöitä

pohtimaan alan vaihtoa, yksittäisillä työntekijöillä kuormittavuus voi herättää epävarmuutta tulevaisuuden suhteen.

Avoimet vastaukset vahvistavat kuvaa siitä, että työn kuormittavuuteen liittyy ennen kaikkea psyykkisiä ja rakenteellisia tekijöitä. Vastaajat nostivat esiin huonon kommunikoinnin työyhteisössä, mikä voi lisätä epävarmuutta ja vaikeuttaa työtehtävien sujumista. Lisäksi koettiin, että runsas määrä vaikeita tilanteita ilman riittäviä lomapäiviä kuormittaa voimakkaasti. Tämä kertoo palautumisen ja jaksamisen välttämättömyydestä lastensuojelutyössä. Erityisesti henkisesti raskaat asiakastilanteet nousivat vastauksissa esiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Ne kuormittavat työntekijöitä pitkäkestoisesti ja vaativat usein voimavaroja, joiden riittävyys ei aina ole itsestään selvää.

Näiden vastausten perusteella voidaan todeta, että vaikka työn kuormittavuus ei kyselyn perusteella ole ajanut työntekijöitä laajasti harkitsemaan alanvaihtoa, kuormittavia tekijöitä on silti selvästi olemassa. Erityisesti psyykinen kuormittuneisuus, raskaat asiakastilanteet, puutteellinen kommunikointi ja vähäiset palautumismahdollisuudet muodostavat työn arjessa riskitekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Tulokset osoittavat, että työssä jaksamisen kannalta keskeisiä haasteita liittyy ennen kaikkea henkiseen kuormitukseen ja työolojen rakenteellisiin puutteisiin.

6.4 Toivottavat muutokset työyhteisössä

Kyselyn tuloksista nousi esiin myös työntekijöiden toiveita työolosuhteiden kehittämiseksi. Vastaukset olivat pääosin niukkoja, mikä voi kertoa kiireestä tai motivaatiosta kyselyyn vastaamiseen. Yhdessä vastauksessa kuitenkin toivottiin ”vielä suurempaa kommunikointia”. Tämä nostaa esiin sen, että vaikka työyhteisössä voi jo olla toimiva viestintä, sen kehittämiseksi nähdään edelleen tarvetta. Toive suuremmasta kommunikoinnista voi viitata siihen, että työntekijät arvostavat avointa, selkeää ja rehellistä vuorovaikutusta, joka helpottaa työn tekemistä ja vahvistaa luottamusta työyhteisössä.

Vaikka kolme neljästä vastaajasta ei nostanut esiin konkreettisia muutostoiveita, on merkittävää, että yksi vastaaja koki kommunikoinnin kehittämisen tarpeelliseksi. Tämä voi viitata siihen, että viestintäkäytännöissä on tilanteita, joissa tieto ei kulje riittävän avoimesti tai selkeästi, ja suurempi kommunikointi voisi vähentää väärinymmärryksiä sekä lisätä työyhteisön toimivuutta.

Tutkimustulosten pohjalta voidaan jäsentää työhyvinvointia heikentävät ja edistävät tekijät. Alla olevassa kuviossa 2 esitetään nämä tekijät tiivistetysti.

Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työyhteisön tuki

Esihenkilön tuki

Työn merkityksellisyys

Resurssit suhteessa vaatimuksiin

Mahdollisuus vaikuttaa työhön

Hyvä työilmapiiri

Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Psyykinen kuormitus

Huono kommunikointi

Vaikeat asiakastilanteet

Lomapäivien vähäisyys

Ristiriitatilanteet

Kuvio 2. Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät

7 OPINNÄYTETÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuullisuus. Ne varmistavat eettisen ja laadukkaan tutkimuksen koko sen elinkaaren ajan. Hyvät tieteelliset menettelytavat kuuluvat tutkimusorganisaatioiden laatujärjestelmään, ja niiden rikkominen voi johtaa tutkimuseettiseen prosessiin. Käytännöt liittyvät muun muassa tutkimusympäristöön, aineiston käsittelyyn, yhteistyöhön ja julkaisemiseen, ja niiden toteutuminen edellyttää sekä johdon että henkilöstön sitoutumista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023.)

Noudatimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2023) laatimaa ohjetta. Halusimme toteuttaa tutkimuksen vastuullisesti ja eettisesti kestäväällä tavalla, kunnioittaen tutkittavien oikeuksia ja yksityisyyttä. Olemme opinnäytetyön tekijöitä, joilla ei ole valtasuhdetta tai työroolia suhteessa tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden kanssa. Tunnistimme kuitenkin sen, että meillä on ammatillinen kiinnostus ja halu kehittää sosiaalia, mikä edellytti kriittistä itsearviointia ja tietoista pyrkimystä objektiivisuuteen koko tutkimusprosessin ajan.

Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat lastensuojelun työntekijöitä. Heidän kokemuksensa olivat henkilökohtaisia ja herkkiä, joten kiinnitimme erityishuomiota aineiston keräämiseen ja käsittelyyn eettisyyteen. Vastaaminen kyselyihin ja haastatteluihin tapahtui täysin vapaaehtoisesti ja anonymisti. Kerroimme osallistujille selkeästi tutkimuksen tarkoituksen ja heidän oikeutensa, ja pyysimme suostumuksen (Liite 2.) kyselyn yhteydessä ennen aineiston keruuta.

Aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti ja siten, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa. Tiedot säilytettiin suojatusti, ja niitä käytettiin ainoastaan tämän opinnäytetyön tarkoitukseen. Noudatimme tutkimusetiikan periaatteita myös raportoinnissa, huolehtien siitä, että tutkimustulokset esitetään rehellisesti ja avoimesti. Luotettavuutta vahvistimme kuvaamalla tutkimusprosessin vaiheet läpinäkyvästi. Pohdimme myös avoimesti tutkimuksen rajoituksia ja mahdollisia vinoumia. Mahdollisia vinoumia saattoi syntyä esimerkiksi pienen vastaajajoukon vuoksi, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Lisäksi yksilölliset kokemukset ja sosiaalisesti toivottavat vastaukset saattoivat vaikuttaa aineiston sisältöön.

Huomioimme eettiset periaatteet ja kunnioitimme osallistujien yksityisyyttä. Noudatimme tietoturvakäytäntöjä, jotka estivät asiattomilta pääsyn aineistoon, ja käsitelimme vastaukset huolellisesti.

Tutkimuslupa haettiin asianmukaiselta taholta ennen tutkimuksen aloittamista. Aineistonhallintasuunnitelma oli laadittu ja hyväksytty tutkimuksen tietojen turvallista käsittelyä varten. Lisäksi tutkimuksesta oli laadittu tietosuojaseloste, joka ohjasi henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyttä. Tietosuojaseloste lähetettiin osallistujille saatekirjeen yhteydessä (Liite 2.).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista

Opinnäytetyömme tutkimuksen tulokset osoittavat, että kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi ja kokivat saavansa riittävästi tukea niin työyhteisöstä kuin esihenkilöiltäkin. Työilmapiiri kuvattiin positiiviseksi ja työssä jaksamisen arvioitiin olevan pääosin hyvällä tasolla. Työhyvinvointia

vahvistaviksi tekijöiksi nostettiin hyvä työilmapiiri, sopivat työajat sekä kyky rajata työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta.

Samalla tulokset toivat esiin työn kuormittavuutta. Psykkinen kuormitus, vaikeat asiakastilanteet, puutteellinen kommunikointi ja rajalliset palautumismahdollisuudet nousivat työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Vaikka kuormitus ei laajasti johda alanvaihdon harkintaan, yksittäiset vastaukset viittasivat epävarmuuteen tulevaisuuden suhteen. Kehittämistoiveista nousi esiin tarve avoimemmalle ja suuremmalle kommunikoinnille.

Tuloksia voidaan verrata aiempiin tutkimuksiin. Pohjois-Pohjanmaalla toteutetussa työhyvinvointikyselyssä (asteikko 1–10) työhyvinvoinnin keskiarvoksi saatiin 7,7. Tuloksissa nousivat kuitenkin esiin työkuormituksen aiheuttamat keskittymisvaikeudet sekä tyytymättömyys omaan työsuoritukseen. Lisäksi työntekijät toivat esiin tarpeen vertaistuelliselle keskustelulle, jossa voitaisiin jakaa työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia ja ajatuksia. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2023.)

Tämä tukee tutkimuksemme havaintoja psykkinisestä kuormittuneisuudesta sekä siitä, että työyhteisön sisäisellä viestinnällä on olennainen merkitys hyvinvoinnin kannalta.

Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian selvityksessä tarkasteltiin laitoshoidon houkuttelevuutta ja alalta poistumiseen liittyviä tekijöitä. Kyselyyn osallistui 173 työntekijää ja 184 sosionomiopiskelijaa. Tulosten mukaan vain kolmannes koki, että työpaikalla panostetaan riittävästi työhyvinvointiin. Vaikka työntekijöillä on vahva sisäinen motivaatio, sitoutuminen alalle on vähäistä työn vaatavuuden, kuormittavuuden ja laajan erityisosaamisen tarpeen vuoksi. Lähes kaikki vastaajat arvioivat palkan olevan työn vaatavuuteen nähden riittämätön, ja suurin osa oli harkinnut työpaikan vaihtoa. Tähän vaikuttivat myös alimitoitettut henkilöstöresurssit, henkinen kuormitus, sekä puutteet työsuojelussa ja johtamisessa. (Talentia, 2021, -b) Vaikka tutkimuksessamme vastaajat kuvasivat työhyvinvoinnin pääosin hyväksi, havaittiin samoja ilmiöitä psykkinen kuormituksen ja rakenteellisten puutteiden muodossa.

8.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Opinnäytetyön kyselytulosten perusteella työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. Positiivinen työilmapiiri ja työyhteisön tuki oli myös korostuneena vastauksissa. Tämä vastaa resilienssin käsitettä yksilön kyvystä sopeutua ja löytää voimavaroja arjessa. Kyselyn tulokset työn kuormittavuudesta osoittivat kuitenkin, että psyykkisiä ja rakenteellisia haasteita esiintyy. Vaikka suurin osa työntekijöistä ei kokenut kuormitusta äärimmäisenä tai harkinnut alanvaihtoa, neutraalit ja yksittäiset kuormittumiseen liittyvät vastaukset osoittavat, että stressitekijöitä on olemassa. Työntekijöiden toiveet työyhteisön kehittämiseksi, kuten suurempi kommunikointi, heijastavat halua vahvistaa yhteisön resilienssiä ja työhyvinvointia. Kyselytulosten valossa voidaan todeta, että työhyvinvointi rakentuu sekä yksilön omista voimavaroista että toimivasta ja tukevasta työyhteisöstä.

Lastensuojelun työntekijöiden kokemukset kertovat työpaikasta, jossa luottamus ja avoin vuorovaikutus on vahvasti läsnä. Nämä tekijät rakentuvat ja vahvistuvat arjen toiminnassa, ja niiden merkitys näkyy työntekijöiden tyytyväisyydessä. On tärkeää, että johdon ja työntekijöiden sanat ja teot kohtaavat, mikä tutkimustulosten valossa näyttikin toteutuvan hyvin, sillä työntekijät kokevat saavansa riittävästi tukea sekä esihenkilöiltä että työyhteisöstä. Työtyytyväisyys syntyy ennen kaikkea lähityöyhteisön toimivuudesta ja työn sujuvuudesta työntekijöiden välillä (FOKUS-hankkeen työryhmä, 2021), ja tässä tutkimuksessa korostui erityisesti hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys.

Työn merkityksellisyyden kokemus ja vaikutusmahdollisuudet tukevat psyykkistä selviytymiskykyä, sillä ne vahvistavat tunnetta omasta kontrollista ja osallisuudesta. Resilienssi ei ole pelkästään yksilöllinen ominaisuus, vaan syntyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja yhteisön tarjoamien voimavarojen kautta. Selkeä ja avoin viestintä tukee yksilön hallinnan tunnetta ja yhteisön toimivuutta,

joka puolestaan vahvistaa yksilön psyykkistä selviytymiskykyä ja yhteisön kykyä kohdata haasteita. (Mieli, 2024.)

8.3 Pohdinta

Opinnäytetyömme tutkimuksen tulokset vahvistavat, että työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi, mikä on keskeistä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja hyvä työilmapiiri tukevat työntekijöiden kykyä selviytyä haastavista tilanteista. Positiiviset kokemukset työstä näkyvät myös avoimissa vastauksissa. Samaan aikaan tutkimus tuo esille kuormittavia tekijöitä, kuten henkisesti raskaat asiakastilanteet, palautusmahdollisuuksien rajallisuus ja epäselvä kommunikointi työyhteisössä. Nämä havainnot osoittavat, että työhyvinvoinnin tukeminen vaatii sekä yksilöllisiä selviytymiskeinoja, että yhteisöllisiä ratkaisuja. Ammatillista kasvua voidaan tarkastella suhteessa työntekijöiden kompetensseihin. Työhyvinvointiin liittyvät havainnot osoittavat, että osaamisen kehittäminen, itsereflektio ja ammatillisen identiteetin vahvistuminen liittyvät niin vuorovaikutukseen, eettiseen osaamiseen kuin kykyyn kohdata haastavia tilanteita. Kaksoiskelpoisen tutkintomme kautta tarkastelemme aihetta myös kirkon työn näkökulmasta. Diakoniassa ja nuorisotyössä kohdataan samankaltaisia haasteita kuin lastensuojelussa ja yhteistyö seurakunnan kanssa voi keventää työntekijöiden kuormaa. Kirkon alan ydinosaamiseen kuuluu perheiden ja nuorten tarpeiden kokonaisvaltainen huomioiminen, mikä korostaa varhaisen tuen ja monialaisen yhteistyön merkitystä työntekijöiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin vahvistamisessa.

Tuloksia voidaan peilata teoreettisiin malleihin ja ajankohtaisiin keskusteluihin sosiaali- ja terveysalalla. Esimerkiksi työhyvinvoinnin johtamisen, työn imun ja resilienssin näkökulmat auttavat ymmärtämään, miksi hyvä työilmapiiri ja vaikutusmahdollisuudet vahvistavat työn merkityksellisyyden kokemusta. Samalla ajankohtainen keskustelu työvoimapulasta ja henkilöstön vaihtuvuudesta tukee havaintoja kuormittavista tekijöistä. Jatkotutkimusaiheiksi voidaan nostaa työntekijöiden kokemukset koulutuksen, työnohjauksen ja tiimityön

vaikutuksista työhyvinvointiin. Erityisen tärkeää olisi tutkia, miten työyhteisön sisäiset käytännöt voitaisiin rakentaa pitkäjänteisesti tukemaan työntekijöitä. Lisäksi olisi hyödyllistä tarkastella eri ammattiryhmien kokemuksia sijaishuollon työstä laajemmin ja vertailla esimerkiksi avohuollossa toimiviin työntekijöihin. Opinnäytetyön esittely tilaajalle voidaan toteuttaa tiiviinä katsauksena työn tavoitteista, menetelmistä ja keskeisistä tuloksista. Esittelyssä voidaan painottaa erityisesti kehittämisideoita, kuten viestinnän vahvistaminen, työnohjauksen merkitys ja tiimityön tukeminen. Nämä ovat suoraan hyödynnettävissä tilaajan toiminnassa.

Opinnäytetyön kautta opimme, kuinka resurssien riittävyys vaikuttaa suoraan työn toteuttamiseen ja sen laatuun. Työn vaativuuden vuoksi ei aina ole mahdollista auttaa kaikkia, vaan tehtävien priorisointi on välttämätöntä. Teoriaosuuden laatiminen onnistui hyvin, ja sen pohjalta saimme luotua hyödyllisen tietopakettin esimerkiksi sosionomiopiskelijoille. Käytännön toteutusta ajatellen sähköisen kyselylomakkeen lisäksi paperiset kyselylomakkeet ja vastauslippaat olisivat voineet lisätä työntekijöiden innostusta osallistua. Olemme kuitenkin tyytyväisiä nykyiseen toteutukseen, sillä se tuo esiin myös työn positiivisia puolia lastensuojelussa opiskelijoille, joita saattaa mietityttää alan vaativuus.

LÄHTEET

- Aarnio, N., & Pösö, T. (2023). Palvelutarpeen arviointi lastensuojelun rajapinnoilla asiakasnäkökulmasta: Nuorten ja vanhempien näkemyksiä. *Janus*, 247. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202310108733>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (21.2.2023). *Esiselvityshanke: Lastensuojelun työntekijät vakavasti kuormittuneita*. <https://www.yumpu.com/fi/document/read/67538948/tie-hyvinvointiin-jalas-esiselvityshankkeen-raportti>
- FOKUS-hankkeen työryhmä. (2023) FOKUS *työhyvinvoinnin johtamiseen*. Jyväskylän yliopisto. (i.a.). *Laadullinen analyysi*. Saatavilla 5.5.2025 <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>
- Kekkonen, E., & Jahnukainen, J. (2023). *Näkökulmia sijaishuoltoon -opas*. Lastensuojelun keskusliitto. <https://www.lskl.fi/julkaisut/nakokulmia-sijaishuoltoon/>
- L 1302/2014. Laki lastensuojelulain muuttamisesta. 30.12.2014/1302. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2014/1302>
- L 417/2007. Lastensuojelulaki. 1.1.2008/417. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2007/417#chp_1_heading
- L 677/2023. Asiakassuunnitelma. 14.4.2023/677. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2023/677#OT0>
- L 817/2015. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. 30.6.2015/817. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2015/817>
- Lastensuojelu.info. (i.a.). *Kaikki perheet tarvitsevat joskus tukea*. Lastensuojelun keskusliitto. Saatavilla 3.9.2025. <https://www.lastensuojelu.info/>
- Lethoba, L. (2023). Exploring the relationship between supervision and social worker job satisfaction in South Africa. *Southern African Journal of Social Work and Social Development*. <https://socialwork.journals.ac.za/pub/article/view/1034/959>

- Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3. uud. p.). Alma Talent.
<https://www.ellibslibrary.com/book/9789521449550>
- Mielenterveystalo. (i.a.). *Työhyvinvoinnin omahoito-ohjelma*.
<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/tyohyvinvoinnin-omahoito-ohjelma>
- Mieli. (18.7.2024). *Resilienssi auttaa selviytymään*. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>
- Montag, C., Sindermann, C., Lester, D., & Davis, K. L. (2020). *Linking individual differences in satisfaction with each of Maslow's needs to the Big Five personality traits and Panksepp's primary emotional systems*. Heliyon. Viitattu 24.8.2025. Saatavilla:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7387820/pdf/main.pdf>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2021). Tunne- ja hoivatyön eettinen kuorma ja työhyvinvointi lastensuojelussa. *Työelämän tutkimus* 19 .
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99646>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2025). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*. Saatavilla 3.9.2025. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a. -a). *Perheneuvonta*. Saatavilla 26.7.2025
<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/lapset-nuoret-ja-aikuiset/parisuhde-ja-perhe/perheneuvonta/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b). *Vaitiolovelvollisuus ja rippisalaisuus*. Saatavilla 4.10.2025. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/turvallinen-seurakunta/turvallinen-seurakunta/henkisesti-ja-sosiaalisesti-turvallinen-seurakunta/vaitiolovelvollisuus-ja-rippisalaisuus/>
- Suomen ev.lut. Kirkko. (i.a. c). LAVA – *Lapsivaikutusten arviointi*.
<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/lava/>
- Talentia. (2021a) *Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla*. Raportti. <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelutyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>
- Talentia. (5.3.2021b). *Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon onnistuminen edellyttää työntekijöiden pysyvyyttä*.

- <https://www.talentia.fi/uutiset/lapsen-vuoksi-lastensuojelun-laitoshoidon-onnistuminen-edellyttaa-tyontekijoiden-pysyvyytta/>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (2.1.2024a). *Lastensuojelun tarpeen selvittäminen*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluilmoitus-ja-lastensuojeluasian-vireilletulo/lastensuojelun-tarpeen-selvittaminen>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (27.8.2024b). *Lastensuojelun avohuollon tukitoimet*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (30.12.2024c). *Lastensuojelun arvot ja periaatteet*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (7.12.2023a). *Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-laatusuositus/lastensuojelutyota-ohjaavat-periaatteet>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (7.12.2023b). *Mitä on lastensuojelu?*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (8.4.2025). *Lastensuojelulaitokset*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>
- Kallinen, T., & Kinnunen, T. (2021). *Laadullinen tutkimus ja teoria*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Tiili, A., & Kuokkanen, J. (2021). *Lapsen vuoksi - Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*. Lastensuojelun keskusliitto. Saatavilla: <https://www.lskl.fi/julkaisut/lapsen-vuoksi/>
- Raijas, M., & Heikura, T. (16.11.2023). *Työpaikkaa vaihdetaan eniten terveys- ja sosiaalipalveluissa*.

<https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/tyopaikkaa-vaihdetaan-eniten-terveys-ja-sosiaalipalveluissa>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Saatavilla:

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työterveyslaitos. (i.a.). *Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla*.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Vantaan seurakunnat. (i.a.). *Usein kysyttyä diakoniasta*. (Saatavilla 7.7.2025.)

https://www.vantaanseurakunnat.fi/apua-ja-tukea/diakoniakampanja/diakoniakampanja_ukk

Väisänen, T. (2014) *Sijaishuollon rakenne ja toimintaympäristö –*

Lastensuojelun sijaishuollon laatusuosituksen taustaraportti.

Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). Julkari.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/>

Wilén, L. (2018). *Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarja osa 2*.

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

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

<https://forms.office.com/e/Rf49itMDBG>

LIITE 2. SAATEKIRJE

Hei!

Olemme sosionomi-, kirkonnuorisotyöntekijä- ja diakoniopiskelijoita Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jossa tutkimme lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa ajankohtaista tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä lastensuojelutyössä. Haluamme lisätä ymmärrystä alan haasteista ja toimivista käytännöistä, jotta lastensuojelun työolosuhteita voidaan kehittää työntekijöiden ja asiakastyön näkökulmasta.

Tietosuojaseloste

Tutkimuksemme käsittelee työntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelussa. Keräämme aineistoa kyselylomakkeella, jossa voi olla henkilötietoja. Henkilötietojasi käsitellään luottamuksellisesti ja niitä säilytetään turvallisesti tutkimuseettisiä sääntöjä noudattaen. Tutkimusaineisto anonymisoidaan, eikä yksittäisiä vastauksia voida yhdistää sinuun. Aineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Osallistuminen on vapaaehtoista, ja voit kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisen milloin tahansa ilman perusteluja. Tutkimus noudattaa

tietosuojalainsäädäntöä. Osallistumalla annat suostumuksesi tutkimusaineiston käyttöön tässä tutkimuksessa.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5–10 minuuttia.

Kyselyyn pääset alla olevasta linkistä:

xxx

Vastausaikaa on 30.6.2025. asti.

Jos sinulle herää kysyttävää opinnäytetyöhön tai kyselyyn liittyen, voit ottaa meihin yhteyttä sähköpostitse:

milla.koskela@student.diak.fi

ella.merela@student.diak.fi

Lämmin kiitos ajastasi ja osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Milla Koskela & Ella Merelä

Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsingin kampus

9 AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

1/2


**AINEISTONHALLINTA-
SUUNNITELMA (LIITE)**

Aineistonhallintasuunnitelma liitetään tutkimus- ja kehittämistyön lupahakemuksen liitteeksi. Aineistonhallintasuunnitelma täydentää tutkimussuunnitelmaa kuvaamalla, miten aineistoa käsitellään.

Tutkimuksesta/kehittämistyöstä vastaavan tekijän/tekijöiden nimi/nimet:
1. AINEISTON KUVAUS

1.1 Millaiseen aineistoon tutkimuksesi perustuu? Millaista aineistoa kerätään, tuotetaan tai käytetään uudelleen? Missä tiedostomuodoissa aineisto on?

Aineisto kerätään Microsoft Forms -sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisältää kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen. Aineisto on keräyksen jälkeen tekstimuotoisena (esim. .docx tai .txt) ja sitä säilytetään tutkimuksen ajan suojatusti sähköisessä muodossa. Aineistoa ei tuoteta tai käytetä uudelleen.

1.2 Miten aineiston yhtenäisyys ja laatu varmistetaan?

Kyselylomake on selkeä ja yhdenmukainen kaikille vastaajille. Aineisto tarkistetaan ennen analyysia: poistetaan tunnistetiedot, varmistetaan luettavuus ja eheys. Aineisto tallennetaan suojatusti ja varmuuskopioidaan. Analyysi tehdään systemaattisesti.

2. EETTISTEN PERIAATTEIDEN JA LAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN

2.1 Mitä eettisiä seikkoja aineistosi hallintaan liittyy (esim. arkaluonteisten tietojen käsittely, tutkittavien identiteetin suojaaminen ja tietojen jakamista koskevan suostumuksen hankkiminen)?

Kyselyn yhteydessä pyydetään suostumus tietojen käyttöön. Aineisto anonymisoidaan, eikä vastaajia voi tunnistaa. Arkaluonteisia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja suojatusti.

2.2 Miten aineiston omistajuuteen, tekijänoikeuksiin ja immateriaalioikeuksiin liittyviä asioita hallitaan? Estävätkö tekijänoikeudet, käyttöoikeudet tai muut rajoitukset aineiston käyttämisen tai jakamisen?

Aineisto on opinnäytetyön tekijöiden keräämää ja heidän omistuksessaan. Tekijänoikeudet eivät rajoita aineiston käyttöä tutkimuksessa. Aineistoa ei jaeta ulkopuolisille.

3. DOKUMENTOINTI JA METATIEDOT

3.1 Miten dokumentoit aineistosi, jotta se on löydettävissä, saavutettavissa, yhteen toimivaa ja uudelleen käytettävissä sekä itseäsi että muita varten? Millaisia metatietoja käytetään, joita voidaan myöhemmin ymmärtää ja käyttää?

Aineisto nimetään ja järjestetään selkeästi aiheittain analyysin tueksi. Tiedostot tallennetaan loogisesti nimettyinä ja päivämäärillä varustettuina. Käytetään yksinkertaisia metatietoja, kuten vastauspäivämäärä ja vastaajan rooli (ei tunnistetietoja), jotta aineisto on ymmärrettävää

4. TALLENTAMINEN TUTKIMUKSEN AIKANA

4.1 Miten säilytät tutkimusaineistosi tietoturvalisella tavalla tutkimuksen aikana? Minne tietoa tallennetaan (oma kone, pilvipalvelu...) Tämä korostuu, jos tutkimuslupaan liittyy sensitiivistä tietoa.

Aineisto tallennetaan salasanalla suojattuun pilvipalveluun (OneDrive) sekä varmuuskopioidaan tarvittaessa. Tiedostoihin on pääsy vain tekijöillä. Tunnistetiedot poistetaan ennen tallennusta tietoturvan varmistamiseksi.

4.2 Kuka valvoo pääsyä aineistoon ja miten suojattua pääsyä aineistoon valvotaan? Huomioi, vahva tallennus salasanan taakse.

Aineistoon on pääsy vain opinnäytetyön tekijöillä. Aineisto on tallennettu salasanalla suojattuun pilvipalveluun. Pääsyä valvotaan henkilökohtaisin käyttäjätunnuksin ja vahvoin salasanoin.

5. AINEISTON AVAAMINEN, JULKAISEMINEN JA ARKISTOINTI TUTKIMUKSEN PÄÄTTYTTYÄ

5.1 Mikä osa aineistosta voidaan asettaa avoimesti saataville tai julkaista? Missä ja milloin aineisto tai siihen liittyvät metatiedot asetetaan saataville? Miten kauan säilytät aineistoa?

Aineistoa ei aseteta avoimesti saataville, koska se sisältää luottamuksellista tietoa. Aineisto säilytetään suojatusti vain opinnäytetyöprosessin ajan, ja se poistetaan työn valmistumisen jälkeen. Metatietoja ei julkaista erikseen.

5.2 Miten tutkimusaineisto hävitetään tai arkistoidaan tutkimuksen päätyttyä? Mikäli tutkimusaineisto ja tunnistetiedot hävitetään kokonaisuudessaan, miten ja milloin se tapahtuu? Mikäli tutkimusaineisto säilytetään ilman tunnistetietoja, miten tunnistetiedot hävitetään ja anonymisointi tapahtuu?

Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä sähköisesti turvallisesti tai paperimuodossa tuhottuna. Tunnistetiedot poistetaan välittömästi anonymisoinnin jälkeen, jotta aineisto säilyy ilman henkilöiden tunnistettavuutta. Anonymisointi tehdään erottamalla tunnistetiedot ja korvaamalla ne koodeilla.

6. AINEISTONHALLINNAN VASTUUT JA RESURSSIT

6.1 Ketkä vastaavat aineistonhallintaan liittyvistä tehtävistä tutkimuksen elinkaaren aikana? Arvioi myös aineistonhallintaan tarvittavat resurssit (esim. taloudelliset, ajalliset, työmäärään liittyvät).

Vastuu aineistonhallinnasta on opinnäytetyön tekijöillä. Resursseja tarvitaan sähköiseen tallennukseen, anonymisointiin ja turvalliseen hävittämiseen. Taloudelliset ja ajalliset resurssit liittyvät myös koulutukseen ja dokumentointiin.