

# **Kuormittuneisuus lastensuojelun sijaishuol- lossa**

**Kirjallisuuskatsaus**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2023

Fatoumata Janneh

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Janneh, Fatoumata	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 23 + 1	Valmistumisaika 2024
Työn nimi <b>Kuormittuneisuus lastensuojelun sijaishuollossa</b> Kirjallisuuskatsaus		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK), Sosiaali- ja terveysala		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä <p>Lastensuojelutyöstä on ollut paljon ajankohtaista puhetta viimeisinä vuosina. Työ nähdään tärkeänä ja arvokkaana yhteiskunnan kannalta, mutta työn julkisuuskuva on negatiivisävytteistä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla mitkä tekijät aiheuttavat lastensuojelulaitoksessa työskenteleville kuormittuneisuutta. Tavoitteena oli tuoda esiin kuormittuneisuutta aiheuttavat tekijät ja lisätä ymmärrystä näistä, jotta lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta voitaisiin vähentää. Ymmärtämällä näitä tekijöitä, työorganisaatiot voivat tehdä tarvittavia muutoksia parantaakseen työntekijöidensä työhyvinvointia.</p> <p>Tulokset kertovat, että väkivallan uhka, esihenkilötuen puute, resurssipula, työn huono palkkaus sekä haastavat asiakkaat ja asiakastilanteet, ovat kaikki tekijöitä, jotka aiheuttavat ja lisäävät työntekijöiden kokemaa kuormittuneisuutta. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työ lastensuojelun sijaishuollossa on kuormittavaa ihmisen kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta.</p>		
Asiasanat lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, kuormitus, stressi		

## Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Janneh, Fatoumata	Thesis, UAS	2024
	Number of Pages	
	23 + 1	
Title of Publication		
<b>Workload in child welfare foster care</b>		
Literature view		
Degree, Field of Study		
Bachelor´s Degree in Social Services, UAS		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract		
<p>There has been a lot of conversation about child welfare work in the recent years. The Work is seen as important and valuable to the society, but the public imagine of the works has remained on the negative side.</p> <p>The purpose of this thesis was to find out what factors cause stress to those working at child welfare institutions. The aim was to highlight the factors that cause stress and to increase the understanding of these factors so improvements can be done reduce the strain on those working in child welfare institutions. By understanding these factors, work organisations can make the necessary changes to improve the well-being of their employees at work.</p> <p>The findings showed that the threat of violence, lack of supervisor support, lack of resources, poor pay for work and challenging customers and customer situations are all factors that cause and increase the strain employees experience. Based on the results, it can be concluded that work in foster care for children is a strain in terms of overall well-being at work.</p>		
Keywords		
child welfare, foster care, well-being at work, stress, workload		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Lastensuojelu .....	2
2.1	Sijaishuolto .....	2
2.2	Lastensuojelulaitos .....	3
2.3	Omaohjaajatyö lastensuojelussa .....	4
3	Työhyvinvointi.....	5
3.1	Työhyvinvointi .....	5
3.1.1	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	6
3.1.2	Psyykinen työhyvinvointi.....	6
3.2	Psyykinen kuormitus .....	7
3.3	Stressi .....	8
3.4	Työuupumus .....	8
4	Opinnäytetyön toteutus .....	10
4.1	Kirjallisuuskatsaus .....	10
4.2	Tutkimuskysymyksen muodostaminen ja aineiston valinta .....	10
4.3	Aineiston analysointi.....	12
5	Tulokset.....	13
5.1	Tulosten esittely .....	13
5.2	Esihenkilötuki .....	13
5.3	Lainsäädäntö .....	14
5.4	Haastavat asiakkaat ja asiakastilanteet .....	15
5.5	Levon ja palautumisen puute .....	15
5.6	Väkivallan uhka.....	16
5.7	Työn palkkaus.....	17
6	Pohdinta .....	18
6.1	Tulosten tarkastelu .....	18
6.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	19
6.3	Jatkotutkimusehdotukset .....	19
	Lähteet .....	21

## Liitteet

Liite 1. Aineiston arviointikriteerit.

## 1 Johdanto

Lastensuojelussa työ on vastuullista ja vaativaa. Lastensuojelussa työskentelevillä on sekä valta että velvollisuus puuttua ihmisten perhe-elämän yksityisyyteen, tarvittaessa vasten perheen tahtoa, minkä vuoksi kaikki asiakkaat eivät aina ole lastensuojelun piirissä vapaaehtoisesti. Lastensuojelun työntekijöillä on silti työssään kovat ja suuret paineet ja odotukset, millä on ollut vaikutuksia lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin. Lastensuojelun työkentässä on paljon pulaa resursseista, on säästöpaineita ja työntekijöiden vaihtuvuus on korkea. (Arvelin 2017.)

Lastensuojelussa työskentelevien hyvinvoinnista on ollut paljon puhetta viime vuosina, etenkin sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista on ollut paljon keskusteluja ympäri maata. Lastensuojelutyö nähdään vaikeaksi ja kuormittavaksi auttamistyöksi, jossa kohtaa vaikeissa ja haastavissa tilanteissa olevia lapsia, nuoria ja näiden perheitä. Työ ei ole helppoa, se on kuormittavaa, siinä kohtaa hyvin vaikeissa tilanteissa olevia asiakkaita ja siinä monesti saatetaan olla tilanteessa, joka aiheuttaa ristiriitojen omien arvojen kanssa. (Arvelin 2017.)

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalityöntekijöillä on muihin tutkimuksessa tutkittuihin ammattiryhmiin verrattuna enemmän mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaoloja. Sosiaalityöntekijöiden kuormitustekijöitä on tunnistettu, mutta näiden kuormitustekijöiden yhteyttä työssä jaksamiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ei ole sen tarkemmin tutkittu. Erityisesti työhön ja työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät johtivat mielenterveysongelmiin. Myös työn vaativuus, työssä koetetut vaikeat ja järkyttävät tilanteet heikensivät sosiaalityöntekijöiden työkykyä. (Salo ym. 2016.)

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitkä tekijät aiheuttavat lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä, jotta lastensuojelutyössä työskentelevien työhyvinvointia voitaisiin edistää entistä paremmin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on, mitkä tekijät aiheuttavat lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta?

## 2 Lastensuojelu

### 2.1 Sijaishuolto

Lastensuojelulain (417/2007) mukaisesti lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen oikeus monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen, turvalliseen kasvuympäristöön sekä erityiseen suojeluun. Sen tarkoituksena on myös tukea lapsen vanhempia kasvatustehtävissä, sillä vanhemmillä on kuitenkin ensisijainen vastuu lapsen kasvusta ja kehityksestä. Yhtenä lastensuojelun tehtävänä on kuunnella lasta ja selvittää hänen ajatuksiaan ja mielihetkiään häntä koskevissa päätöksissä, näin tuotetaan lapsen osallisuutta vahvistavaa työmenetelmää.

Sijaishuollolla tarkoitetaan kiireellisesti sijoitetun, huostaanotetun tai lastensuojelulain väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolelle. (THL.) Lapsen kodin ulkopuolelle sijoittaminen on toteuttavissa lastensuojelun avohuollon sijoituksena, huostaanotettuna tai kiireellisenä sijoituksena (L 417/2007, 49 §).

Sijaishuoltopaikan valinnasta vastaa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, joka valmistelee lapsen sijoittamista. Sosiaalihuollon johtava viranhaltija on se, joka tekee päätöksen lapsen sijaishuoltoon sijoittamisesta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Sijaispaikkaa valittaessa tulee kiinnittää huomiota lapsen tarpeisiin ja huostaanoton perusteisiin. Huomiota tulee kiinnittää myös lapsen sisarusuhteisiin ja muihin läheissuhteeseen, jotta niiden ylläpitäminen ja hoito jatkuu. Mahdollisuuksien mukaan olisi hyvä myös ottaa huomioon lapsen uskollinen, kulttuurinen, kielellinen ja uskollinen tausta. Mikäli sijaishuoltoa ei voida järjestää esimerkiksi perhehoitona tai muuna vastaavana hoitona, on lapselle järjestettävä laitoshuoltoa. (L 417/2007 50§.)

Sijaishuollossa olevalla lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen ja opetukseen. Lapsen asiakassuunnitelmaan tulee kirjata miten lapsen varhaiskasvatus, perusopetus tai muu oppivelvollisuudenlain alainen koulutus tai opetus, järjestetään sijaishuollon aikana. Se kuka on vastuussa lapsen asioista, sosiaalityöntekijä tai muu lastensuojelun työntekijän on tehtävä yhteistyötä lapsen opetuksen tai koulutuksen järjestäjän kanssa sekä kodin ulkopuolisen sijoituksen valmistelun aikana, että sijoituksen aikana. (L 417/2007 52§)

Sijaishuoltoon sijoitetulle lapselle on lastensuojelulain (417/2007) 54 §:n mukaisesti turvatta hänen kehityksensä kannalta kaikkia tärkeät, turvalliset ja jatkuvat ihmissuhteet eli lapsella on oikeus tavata perheenjäseniään ja muita hänelle tärkeitä läheisiä, joko sijaishuoltopaikassa tai sijaishuoltopaikan ulkopuolella. Lapsella on myös oikeus pitää heihin puhelimen välityksellä tai kirjeitse. Sijoituspaikan sijainti on järjestettävä niin, että sen etäisyys ei ole este yhteydenpidolle.

Sijaishuollossa olevalla lapsella on perusoikeuksien ja lastenoikeuksien lisäksi oikeus esimerkiksi, käyttövaroihin, joilla hän ostaa itselleen henkilökohtaiseen tarpeeseen tarvitsemiin asioita, tuotteita. (L 417/2007 55 §.) Näistä lastenoikeuksien toteutumisesta vastaavat sekä lapsen omat vanhemmat että sijaishuoltopaikka ja hyvinvointialueen sosiaaliviranomaiset. Kaikki osapuolet ovat velvoitettuja toimimaan lapsen oikeuden mukaisesti. (THL 2023.)

## 2.2 Lastensuojelulaitos

Lapsi sijoitetaan lastensuojelulaitokseen siinä tapauksessa, jos hänelle ei pystytä järjestämään hänen etunsa mukaisesti riittävää hoitoa perhehoidossa tai muualla. Laitoshuolto voi olla paras vaihtoehto esimerkiksi tilanteissa, joissa lapsi oireilee paljon ja hänen oireilunsa on erittäin haastavaa. Laitoksessa lapsi voi saada oireilunsa vaatiman hoidon ja kasvatuksen laitoksen ammattilaisilta. (THL 2023.)

Lastensuojelulaitoksiksi luokitellaan koulukodit, lastenkodit ja muut niihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Myös vastaanottokodit ja nuorisokodit luokitellaan lastensuojelulaitoksiksi. Lastensuojelulaitokset ovat laitoksia, joissa on tarkoituksena järjestää laissa määriteltyä sijaishuoltoa sekä lastensuojelulain 37 §:n mukaisesti tarkoitettua sijoitusta avohuollon tukitoimena. Lastensuojelulaitosten ylläpidosta vastaavat hyvinvointialueet, valtio ja yksityiset yhteisöt. (THL 2023.)

Lastensuojelulaitoksen tilojen tulee olla riittävät sekä asianmukaiset. Lastensuojelulaitoksissa voi olla useampia asuinyksiköjä, yhdessä asuinyksikössä voi olla enintään 7 lasta ja rakennuksessa saa yhtä aikaan olla enintään 24 lasta tai nuorta sijoitettuna. Mikäli tulee kiireellisiä tapauksia, silloin voidaan poiketa hoidettavien lukumäärästä. Laitokseen sijoitettuihin tulee olla mahdollisuus yksityisyyteen ja rauhalliseen yksinoloon eli jokaisella tulee olla oma huone. Laitoksessa tulee myös olla tilaa yhdessäololle, sillä tavoitteena on luoda turvallinen, viihtyisä ja kodinomainen tila sijoitetuille. (THL 2023.)

Lastensuojelulaitoksessa tulee olla tarpeeksi henkilökuntaa ja henkilökunnalla tulee olla tehtävään vaadittava ja soveltuva korkeakoulututkinto, riittävä johtamistaito ja alan tuntemus. (L 1379/2010, 3§.) Laitoksessa tulee olla riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöissä tarkoitettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöstöä sekä muita työntekijöitä sijoitettujen tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden. Henkilöstöllä tulee olla tarvittava koulutus, ammattitaito ja kokemus lasten ja nuorten erilaisten tuentarpeiden toteuttamiseksi, sillä monilla sijoitetuilla on monesti takanaan traumaattisia kokemuksia sekä useita sijoituksia. (THL 2023.)

### 2.3 Omaohjaajatyö lastensuojelussa

Monissa lastensuojelulaitoksissa on käytössä omaohjaajatyö, joka tarkoittaa sitä, että jokaiselle lapselle tai nuorelle nimetään tulovaiheessa omaohjaaja, joka on vastuussa lapsen asioista. Lapsen tai nuoren omaohjaaja tekee yhteistyötä sekä lasten läheisten että eri toimijoiden kanssa. Omaohjaajamenetelmällä pyritään lapsen tai nuoren järjestelmälliseen ja suunnitelmalliseen huolehtimiseen ja kasvattamiseen laitoshoidossa. Kaikki laitoksen ohjaajat ovat yhteisesti vastuussa laitokseen lapsista ja nuorista, mutta omaohjaajalla on tietynlainen vastuu sekä lapsen tai nuoren kasvattamisesta, että huolehtimisesta. (Rantala 2017, 23)

Lapsen tai nuoren ja omaohjaajan välillä on erilainen suhde verrattuna laitoksen muihin ohjaajiin, sillä lapsen tai nuoren ja omaohjaajan välinen suhde on vain omaohjaajan työtä, se on osa omaohjaajamenetelmää, joka kuuluu pelkästään lapsen tai nuoren omaohjaajalle. Omaohjaajan tehtävänä on luoda kokonaiskuva lapsen elämästä ja kasvuympäristöstä, pitää yhteyttä viranomais- verkostoihin, tukea lapsen kotiutumista laitospelämään sekä rakentaa lapsen arkea laitoksessa. (THL 2016.)

Omaohjaajan yhteistyö muiden viranomaisten ja toimijoiden kanssa alkaa heti siitä hetkestä, kun lapsi ollaan sijoittamassa siihen tiettyyn laitokseen. Lapsen tai nuoren sosiaalityöntekijä tapaa tämän omaohjaajan tapaamisessa, jossa käsitellään lapsen tai nuoren sijoitusta. Lapsen tai nuoren omaohjaaja osallistuu kaikki lapsen sijoituksen aikana järjestettäviin neuvotteluihin ja hänellä on vastuu tiedottaa huoltajia lasta tai nuorta koskevissa asioissa (Heininjoki ym. 2005, 35, Rantala 2017, 23 mukaan).

Perheen kanssa tehtävässä työssä omaohjaaja tarjoaa tukea ja ohjausta vanhemmille, jolla vahvistaa vanhempien kokemaa vanhemmuutta. Monissa laitoksissa perhekeskeisyys on pääsääntöinen työtapana, joten omaohjaajatyössä pyritään perheiden kanssa hyvään ja kannustavaan yhteistyöhön, jonka tarkoituksena on luoda yhteiset tavoitteet lapsen tai nuoren kasvua koskevissa asioissa, lapsen tai nuoren ja tämän perheen välisen suhteen tukeminen ja lapsen tai nuoren ja vanhempien välisen yhteydenpidon edellytysten luominen. (THL 2016.)



### 3 Työhyvinvointi

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, tuottavaa ja terveellisestä työtä, jota työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi ei ole pelkästään yksilön kokemus vaan se on myös työyhteisön kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Tämä kokemus näkyy myös ulospäin työntekijöistä asiakkaille, arjen sujuvuudessa ja erilaisten tavoitteina toteutumisessa. Hyvinvovassa työyhteisössä työntekijät kokevat työn sujuvaksi, riittävän haasteelliseksi sekä sellaiseksi, jossa pystyy kehittämään itseään ja omia taitojaan, työtä on kivaa tehdä ja työnteko ei tunnu epämielikkäältä. Työntekijä kokee kuuluvuuden ja osallisuuden tunteita. (Työturvallisuuskeskus a.) Myös työstä saatava oikeudenmukainen palkka suhteessa työn vaatimaan koulutukseen, tuloksiin, tehokkuuteen ovat tärkeitä hyvän työhyvinvoinnin kannalta. (Mieli Ry 2021.)

Työhyvinvointi kokonaisvaltaisesti sisältää fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin lisäksi myös sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Nämä kaikki eri osa-alueet ovat liitoksissa toisiinsa ja näin ollen vaikuttavat toinen toisiinsa. Tämän takia hyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesta näkökulmasta eikä pelkästään yhden osa-alueen näkökulmasta. Mikäli yhdellä osa-alueella on puutteita, se saattaa helposti vaikuttaa ja heijastua muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi työ, joka on psyykkisesti stressaavaa voi heijastua henkilön fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa (Virolainen 2012, 11).

Virolaisen (2012, 12) mukaan sekä yhteiskunnalla, että organisaatiolla ja yksiköllä on oma vastuunsa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteiskuntatasolla tämä tarkoittaisi sitä, että yhteiskunta luo sellaiset mahdollisuudet ja puitteet, joilla yksilö voi ja pystyy ylläpitämään omaa työkykyään. Se on lakien säätämistä tavalla, joka tukee, edistää ja opettaa yhteiskunnan yksilöitä. Yhteiskunta myös tukee toimia ja palveluita, joiden avulla voidaan edistää kansalaisten terveyttä ja työssä osaamisesta. Työorganisaatioiden vastuulla on noudattaa työntekoa koskevia lakeja, huolehtia työntekijöiden ja työpaikan turvallisuudesta sekä varmistaa työpaikalle hyvä ja turvallinen työskentely ilmapiiri.

Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi, työhyvinvointiin vaikuttaa myös monet henkilön oman elämään liittyvät tekijät. Onnistuessaan yhteensovittamaan työn ja oman elämän keskeiset asiat, henkilön työhyvinvointi ilmenee työhön paneutumisen, työn tuloksellisuutena ja laadukkuutena sekä toimivana ja sujuvana yhteistyönä. Ihmisen työhyvinvointia ei voida pitää muuttumattomana tilana, sillä se muuttuu erilaisten työhön liittyvien voimavara- ja

kuormitustekijöistä, ja niiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Talentia Pohjois-Pohjanmaan ry:n tekemässä laajassa jäsenkyselyssä lastensuojelun työntekijöille ilmeni, että 50 % kyselyyn vastanneista lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä koko työhyvinvointinsa arvosanan 8 arvoiseksi ja vain muutamat kokivat työhyvinvointinsa arvosanan 1 arvoiseksi. Näiden työntekijöiden työhyvinvoinnin keskiarvosanaksi tuli 6.8. (Talentia 2021, 6–7.)

Työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen vaatii luottamusta, avoimuutta, kannustusta sekä innostusta, yhteistyötä ja myönteistä palautetta työyhteisössä. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden työmäärä on kohtuullinen ja työssä tapahtuvista ongelmatilanteista voidaan puhua

### 3.1.1 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin sisällytetään yksilön mahdollisuus sosiaalisen kanssakäymiseen työyhteisönsä jäsenten kanssa. Mahdollisuus keskustella työyhteisön jäsenten kanssa työasioista, hyvät välit työkavereihin ja mahdollisuus tutustua työkavereihin ihmisenä, ovat merkkejä hyvästä sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Kiire työssä on tekijä, joka voi vaikuttaa negatiivisesti ihmisen sosiaaliseen työhyvinvointiin, sillä se vähentää yksilön mahdollisuuksia luoda työyhteisön jäseniin hyvät ja toimivat välit. On varmasti paljon helpompaa lähestyä työkaveria työasioissa, kun hänet tuntee tavalla tai toisella henkilökohtaisella tasolla. (Virolainen 2012, 24.)

Työpaikan ilmapiiri rakentuu positiivisesti, kun vietetään yhteisiä kahvi- ja lounastuokioita, joiden mukana tulee tilaisuus vaihtaa kuulumisia ja tutustua entistä paremmin toisiin. Lämpimät hetket työkavereiden kanssa lisäävät työn mielekkyyttä ja edistävät ihmisen sosiaalista työhyvinvointia positiivisesti. Lämpimät sosiaalisethetket auttavat rakentamaan positiivista työilmapiiriä työntekijöiden kesken. (Virolainen 2021, 24.)

Virolaisen (2012, 24) mukaan Allen (1997) on tehnyt tutkimuksen, jonka mukaan fyysisen etäisyyden kasvaessa työkavereiden välillä, sitä vähemmän heidän välillensä on yhteydenpitoa. Tämän saman tutkimuksen mukaan lyhyempi etäisyys antaa paremmat mahdollisuudet vuorovaikutuksella kuin suurempi etäisyys.

### 3.1.2 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi sisältää työpaineet, työilmapiirin ja työn stressaavuuden, ja siihen liittyy yksilön kokemus työn mielekkyydestä. Yksilö voi huomattavasti paremmin, kun hän

kokee työnsä mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi, sillä nämä asiat työssä edistävät yksilön mielenterveyttä. Ihmisen psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa ihmisen kokemus työnsä mielekkyydestä, kun yksilö kokee työnsä mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi, sitä enemmän se kohentaa hänen psyykkistä työhyvinvointiansa. (Virolainen 2021, 18.)

On yhä yleisempään, että ihmisillä on työstä aiheutuvaa psyykkistä pahoinvointia. Virolaisen (2021, 18) mukaan Suomessa joka kolmannes ja joka neljännes mies kärsii työstä aiheutuneesta psyykkisestä pahoinvoinnista. Suurimpia psyykkisen pahoinvoinnin aiheuttajia on kiire. Kiirettä on sekä työelämässä että työntekijän omassa henkilökohtaisessa elämässä. Aikaa levolle löytyy entistä vähemmän mikä vain pahentaa psyykkisen hyvinvoinnin oireita ja kuormittaa työntekijöitä entistä enemmän.

### 3.2 Psyykkinen kuormitus

Psyykkiseen työhyvinvoinnin huonontuminen aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. Kuormittuminen on työn ja työntekijän vuorovaikutuksesta syntyvä tulos. Psyykkinen kuormitus syntyy tekijöistä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi, epäselvät tavoitteet työssä, suuri vastuu ihmisistä, tai taloudesta, keinojen puute, jatkuvat muutokset ja pitkäaikainen epävarmuus työssä sekä epäselvät tavoitteet työssä. Myös jatkuva kiire, liikaa tai liian vähän työtä ja heikot tai vähäiset mahdollisuudet kehittymiseen tai uuden oppimiseen, ovat tekijöitä, jotka voivat kuormittaa työntekijää psyykkisellä tasolla. Nämä kuormitustekijät ovat aina sidoksissa työhön tai työoloihin riippumatta siitä, kuka työtä tekee. Ne eivät myöskään ole pelkästään yksilön ongelmia vaan kaikkien työntekijöiden (Työturvallisuuskeskus b).

Työsuojelu jakaa psyykkisen kuormituksen tekijät kolmeen eri luokkaan: työn järjestelyihin, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät. Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka vaikuttavat työn ja työtehtävien suunnitteluun ja jaksamiseen. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi, yksin työskentely, esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki, toimimaton työyhteisö tai vuorovaikutus ja sosiaalinen tai fyysinen eristäminen. Työn sisältöön vaikuttavia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi yksitoikkoinen työ, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa ja työn laadulliset vaatimukset. (Työsuojelu.)

Psyykkinen kuormitus aiheuttaa hermoston kuormitusta. Psyykkisestä hyvinvoiva ihminen kykenee olemaan vuorovaikutuksessa muun ympäristön kanssa ja hän pystyy käyttämään tätä ympäristöä hyväkseen. Työssä ympäristö on työn kohde ja muu työympäristö. Kun

ihminen kärsii psyykkisestä kuormituksesta, hänen elimistönsä reagoi erilanteisiin, jotka se kokee epämiellyttävinä tai uhkaavina. (Työterveyslaitos.)

Myös muistivaikeudet, käyttäytymisen ja tunnetason muutokset, fyysiset kivut ja elimistön toimintahäiriöt sekä työn hallinnan menettäminen, ovat merkkiä psyykkisestä kuormituksesta, haitallisesta sellaisesta. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue.)

### 3.3 Stressi

Stressi on yksi ehkä yleisimmistä psyykkisen kuormituksen seurauksista, pieni stressi ei tee isoa vahinkoa, mutta mikäli se jatkuu riittävän pitkään ja voimakkaana, se aiheuttaa runsasta elimistön kulutusta. Työelämässä stressin aiheuttajia ovat kiireen ja työtehtävien ja tilanteiden lisäksi arvostuksen ja tuen puute, liian isot vaatimukset, epäoikeudenmukainen kohtelu työyhteisössä ja syyllisyyden tunne tekemättä jääneistä töistä (Mattila 2022).

Työssä stressiä ei aiheuta pelkästään kiire, haastavat työtehtävät tai tilanteet vaan myös yksityiselämässä tapahtuvat seikat, muutokset, jotka ajavat yksilön voimavarat ovat hyvin tiukoille tai yli saatavilla olevien voimavarojen (Mattila 2022.) Stressaantunut ihminen kokee henkiset voimavarojansa riittämättömiksi selviytyäkseen sen hetkisistä vaatimuksista ja haasteista, joita hänen elämässään on. (Kähkönen 2021.)

Työterveyslaitoksen mukaan stressi ilmenee erilaisina stressireaktioina, jotka voimistuvat mitä kauemmin stressi jatkuu. Stressin lievempiä reaktioita ovat lisääntynyt jännittyneisyys, hermostuneisuus, hajamielisyys ja ärsyyntyneisyys. Pitkällä aikavälillä stressin voimakkaammat reaktiot ilmenevät esimerkiksi keskittymisvaikeuksina, uupumisena, elimistön vastustuskyvyn heikentymisenä, univaikeuksina ja sosiaalisten suhteiden rajoittumisena.

Vaikka itse stressi kokemuksena on fysiologinen, kuitenkin sen vaikutukset ja oireet ilmenevät fyysisinä. Päänsärky, pahoinvointi, hikoilu, flunssakierre ja sydämentykytys ovat jotain stressitilan fyysisiä oireita. Aiemmassa kappaleessa mainitut oireet ovat stressin tavallisimpia. Vakavimmillaan ihmisen stressitilasta voi aiheutua masennuksen ja työuupumuksen lisäksi itsetuhoisuutta ja päihdeaineiden väärinkäyttöä. (Mattila 2022.)

### 3.4 Työuupumus

Työuupumus nähdään häiriötilana, joka on kehittynyt pitkän työstressin seurauksesta. Työterveyslaitoksen mukaan työuupumuksella voidaan tarkoittaa kahta erilaista työuupumuksen vaihetta. Työuupumuksen voi nähdä pitkään jatkuneena lopputilana, jossa työuupumuksen prosessi on viimeisillään. Tässä lopputilassa työntekijällä ei ole yhtään voimavaroja jäljellä ja hän on jo menettänyt työkykynsä. Toinen erilainen työuupumuksen vaihe on

sellainen, jossa työuupumuksen kehittyminen kestää vuosia ja sillä on eriasteista oireilua. Tässä vaiheessa työntekijä ei ole vielä menettänyt työkykyänsä, vaan hän kykenee tekemään töitä ja hän saattaa ponnistaa itseään tavallista enemmän saavuttaakseen työn tavoitteet. (työterveyslaitos b.)

Työuupumus ei ole vain yksi oire vaan se on monen oireen yhtymä ja se sisältää henkistä etäännyntymistä työstä eli kynnistyminen, kroonista väsymys sekä kognitiivisen että tunteiden hallinnan häiriöitä. Työuupumuksella on negatiivisia seurauksia ei pelkästään työstä suoriutumiseen vaan myös ihmisen kokonaisvaltaiselle terveydelle, elämänlaadulle ja turvallisuudelle. (työterveyslaitos b.)

## 4 Opinnäytetyön toteutus

### 4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on metodi ja tutkimustekniikka, jonka avulla tutkitaan jo aiemmin tehtyä tutkimusta. Kun tutkitaan jo tehtyä tutkimusta, siitä kootaan sen tuloksia, joita voidaan käyttää perustana uudelle tutkimukselle. Kirjallisuuskatsauksen tyyppejä on kolme: systemaattinen kirjallisuusanalyysi, meta-analyysi ja kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Yleisin näistä on kuvaileva kirjallisuus katsaus, jossa tutkimuskysymys tai kysymykset ovat melko väljiä ja siinä tutkittavaa ilmiötä kuvaillaan melko laaja-alaisesti (Salminen 2011, 4–6).

Suhonen, Axelin & Stoltin (2016, 9) mukaan kirjallisuuskatsaukseen liittyy kaksi erilaista orientaatiotapaa: narratiivinen ja integroiva. Metodisesti narratiivinen on näistä kevyin kirjallisuuskatsauksen muoto, koska siinä pystyy laajemmin kuvaamaan käsiteltävää aihetta. Heidän mukaansa narratiivisessa kuvausmenetelmässä on pienen muotoinen heikkous sen puutteessa ottaa kantaa valitun aineiston luotettavuuteen. Integroivassa katsauksessa tutkittavaa aihetta on tarkoitus kuvata mahdollisimman monipuolisesti ja sen tarkoituksena on kokonaan uuden tiedon tuottaminen jo aiemmin tutkista aiheesta.

Kangasniemi ym. (2013, 294), mukaan Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jäsentää neljään eri vaiheeseen: tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valikointi, kuvailun rakentaminen ja saatujen tulosten tarkasteleminen. Tutkimuskysymys on keskeinen ja ohjaava osa kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, kun taas kuvailun rakentaminen on koko menetelmän ydin. Kuvailun rakentamisella on tavoitteena vastata esitettyyn tutkimuskysymykseen käyttäen harkitusti valittua aineistoa.

Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka on tutkimusmenetelmä, jossa tutkitaan ja tulkitaan jo aiemmin tehtyä tutkimustyötä. (Salminen 2011, 6). Tämä menetelmä antaa mahdollisuuden havainnollistaa aiheesta löytyvät ilmiöt.

### 4.2 Tutkimuskysymyksen muodostaminen ja aineiston valinta

Asetettu tutkimuskysymys ohjaa aineiston valintaa sekä koko opinnäytetyöprosessin etenemistä. Tutkimuskysymys on monesti kysymyksen muodossa ja sitä voidaan tarkastella yhdestä tai useammasta näkökulmasta. Jotta tutkimuskysymyksen muodostamisessa onnistuu, tulee sen olla riittävän täsmällinen ja rajattu, jotta ilmiön syvälinen tarkastelu on mahdollista. Ominaista kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on se, että tutkimuskysymys voi toisaalta olla väljä, joka mahdollistaa ilmiön tarkastelun useammista näkökulmista. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Muodostaessani tutkimuskysymystä luin ja kävin läpi aiheeseen liittyvää aineistoa, jotta sain tarpeeksi rajattua tutkimuskysymystä. Opinnäytetyössäni tutkimuskysymykseksi valikoitui, Mitkä tekijät aiheuttavat lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta? Tämä kysymys johti opinnäytetyöni aineistonvalintaa ja aineistoksi olikin tärkeää löytää mahdollisimman relevanttia aineistoa, jolla vastata asetettuun tutkimuskysymykseen.

Etsiessä aineistoa käytin lähinnä Google Scholaria ja LAB Primoa, joka on LUT-yliopiston tiedekirjasto. LAB primosta löytyi ainoastaan englannin kielistä aineisto, joten aineistona on sekä kansanvälisiä, että suomenkielisiä tutkimuksia. Englanninkielisen aineiston luku aiheutti jonkin verran vaikeuksia, sillä englanninkielisille sanoille ei välttämättä löytynyt tarkkaa suomenkielistä käännöstä. Monesti joutui käyttämään kääntäjää, joka ei aina välttämättä antanut oikeata sanaa suomeksi. Tämä oli aikaa vievää.

Hakusanoina käytin sekä suomenkielisiä, että englanninkielisiä sanoja kuten lastensuojelu, lastensuojelulaitos, työhyvinvointi, child welfare, occupational health, social worker, mental well-being, well-being at work. Englanninkielisten sanojen avulla löysin yllättäen enemmän aineistoa, joka vastasi asettamani tutkimuskysymykseeni kuin suomenkielisten sanojen avulla.

Valintakriteerinä oli, että aineisto on joko suomen- tai englanninkielistä, se vastasi tutkimuskysymykseen, teksti oli saatavilla ilmaiseksi ja aineisto on vuodesta 2013 eteenpäin tehty. Poissuljettiin kaikki aineisto, jotka eivät täyttäneet valintakriteeriä. Valintakriteereistä muodostin taulukon, joka on nähtävissä liitteessä 1.

Valikoin aluksi noin 10 aineistomateriaalia, jotka vaikuttivat vastaavan tutkimuskysymykseeni, mutta tarkemman lukemisen jälkeen päädyin valitsemaan näistä vain 4, jotka antoivat minulle parhaimman ja tarkemman vastauksen tutkimuskysymykseeni.

Sisäänottokriteerit	Uloslukukriteerit
Saatavilla suomeksi tai englanniksi	Ei saatavilla suomeksi tai englanniksi
Vastasi tutkimuskysymykseen	Ei vastannut tutkimuskysymykseen
Teksti saatavilla ilmaiseksi	Teksti ei ollut saatavilla ilmaiseksi
Vuodesta 2013 eteenpäin	Ennen vuotta 2013
Tutkimuskohteena lastensuojelunlaitoksessa työskentelevät	Tutkimuskohteena oli muut kuin lastensuojelunlaitoksessa työskentelevät

Liite 1. Aineiston valintakriteerit

### 4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointimenetelmäksi päädyin valitsemaan teemoittelu analyysimenetelmän, sillä aineistoa analysoidessa huomasin samojen aiheiden toistuvan useasti. Olen jakanut löytämäni vastaukset teemoihin ja avannut jokaista teemaa yksityiskohtaisesti peilaten löytämiini vastauksiin tutkimuskysymykseeni.

Teemoittelu on yksi menetelmä, jota voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmänä. Sen avulla on tarkoituksena koota pääteemat ja hahmottaa aineistossa toistuvia ilmiöitä. Teemoittelu auttaa tunnistamaan tutkimusten olennaiset asiat. (Kangasniemi ym. 2013, 297.)

Käytössä on myös sitaatteja avaamaan ja havainnollistamaan käsiteltäviä teemoja. Sitaatit myös auttavat konkretisoimaan valitun aineiston käyttöä sekä antamaan näyttöä siitä, että aineistoon on harkitusti perehdytty ja sen avulla on pystytty muodostamaan tuloksissa näytettyjä teemoja (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tässä työssä teemoiksi muodostui esihenkilötuki, lainsäädäntö, haastavat asiakkaat ja asiakastilanteet, levon ja palautumisen puute, väkivallan uhka ja työn palkkaus.



## 5 Tulokset

### 5.1 Tulosten esittely

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät aiheuttavat lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta. Työn tarkoituksena oli tuoda esiin kuormitusta aiheuttavat tekijät ja miten ne vaikuttavat lastensuojelulaitoksessa työskentelevien työhyvinvointiin. Kuormitustekijöiden lisäksi halusin tuoda esiin muutaman kuormitusta vähentäviä ja ehkäiseviä tekijöitä, joiden avulla lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin kohentaa. Tuloksista keskeisimmiksi kuormitustekijöiksi nousivat työntekijöiden kokeama arvostuksen ja tuen puute, haastavat asiakkaat ja asiakastilanteet, väkivallan uhka ja resurssien puute työkaluissa ja henkilöstössä.

Tässä luvussa esittelen teemojen avulla löytämäni tutkimustulokset, jotka parhaiten vastaavat asettamaani tutkimuskysymykseeni, mitkä tekijät aiheuttavat lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta?

### 5.2 Esihenkilötuki

Moni työntekijä kokee saavansa liian vähän tukea ja arvostusta esihenkilöiltään ja työorganisaatioltaan. Tuen ja arvostuksen tunteen puute ovat vaikuttavia tekijöitä työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen ja se voi vaikuttaa paljonkin työntekijän työhyvinvointiin, kun hän kokee, ettei kukaan arvosta kaikkea sitä työtä mitä hän tekee asiakkaiden ja työorganisaation eteen. Sekä Hopkins ja Jang ovat todenneet, että esihenkilön ja työorganisaation antama tuki on tärkeä työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta. Heidän mielestään työpäikällä saadulla tuella on vaikutusta työntekijän kokemien ristiriitojen sekä työn, että oman henkilökohtaisen elämän veloituksien kanssa. Mitä niukempi tuki työpaikalta, sitä enemmän ristiriitoja ja stressiä työntekijälle voi aiheutua (Hopkins 2005, Jang 2009, Wu ym. 2013, 2 mukaan).

Tiili & Kuokkanen (2021) kirjoittavat selvityksessään lastensuojelun laitoshoidon vetovoimaja pitovoimatekijöistä, että 41 % kyselyyn vastanneista lastensuojelulaitoksessa työskentelevistä koki saavansa jonkin verran tukea esihenkilöltään ja vain 36 % koki saavansa tarpeeksi tukea esihenkilöltään työssäjaksamiseen. Tämä tulos on Ammattijärjestö Talentian mielestä huolestuttavaa ja se herätti kysymyksiä siitä, onko lastensuojelulaitoksessa tehty tarpeeksi organisoidun esihenkilötyön eteen ja onko esihenkilötyöhön annettu riittävästi resursseja, jotta esihenkilöillä olisi valmiuksia antamaan työntekijöilleen heidän tarvitsemaansa tukea.

Esihenkilöltä saadulla tuella on iso vaikutus siihen, miten työntekijä kokee olevansa arvostettu työpaikallaan ja miten paljon hänen kannattaa panostaa työntekoon, jotta saisi tukea ja positiivista palautetta. Kyse on kuitenkin hyvin vaativasta työstä, joten tuen saaminen on hyvin tärkeää ja sitä pitäisi olla saatavilla mahdollisimman paljon. Tuen saanti tuo iloa ja positiivista energiaa henkilön työelämään. Se voi motivoida työntekijää tekemään entistä paremmin työtään ja antaa lisää rohkaisua työtavoitteiden saavuttamiseen. Työntekijän saama tuki vähentää työstä koettu kuormitusta ja se työntekijän työhön sitoutumista entisestään. Tuen saaminen myös vähentää työntekijän kokemaa työstressiä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 16.)

### 5.3 Lainsäädäntö

Ghanassa 2017 tehdyssä tutkimuksessaan "Caring for "parentless" children: an exploration for work stressors and resources as experienced by caregivers in children's homes in Ghana." ("CARING FOR "PARENTLESS" CHILDREN: AN EXPLORATION OF WORK STRESSORS AND ...") Darkwah, Asumeng ja Daniel selvittivät, mitkä tekijät kuormittivat ghanalaisia lastensuojelutyöntekijöitä. Heille selvisi, että kuormitusta eniten työntekijöille aiheuttavat ne lapset, jotka eivät nähneet työntekijöitä auktoritaarisissa asemissa vaan he eivät pelänneet haastaa ja uhmata näitä työntekijöitä päivästä toiseen. Työntekijöitä tämä stressaa paljon sillä he pelkäsivät rikkovansa lastenoikeuksia, jos he käyttäisivät samantyyppistä vanhemmuuden valtaa lastenkodin lapsiin kuin mitä he omassa kodissaan omiin lapsiin käyttävät. (Darkwah ym. 2017, 67–68.)

Laki ja lastenoikeudet tulevat esiin myös Talentian (2021) tekemässä jäsenkyselyssä, jossa lastensuojeluyksiköissä työskentelevät toivat esiin puutteita lainsäädännössä, he toivat esiin myös toiveita lainsäädäntöjen parantamiseen. Työntekijät kokivat lain olevan riittämättömän eikä se vastaa esim. erityis- ja/tai vaativahoitoisen lapsen tarpeisiin. Koetaan tarvetta uusille ja selkeimmille lainsäädännöille, joiden avulla työntekijöillä olisi paremmat työkalut työntekoa varten. Tällä hetkellä koetaan, että laki korostaa liikaa lastenoikeuden ja lapsen itsemääräämisoikeutta, lapsen turvallisen kehityksen ja kasvun kustannuksella. (Talentia 2021.)

*Toivoisin enemmän työkaluja työntekijöille, koska nykyinen lastensuojelulaki ei niitä anna. Lainsäädäntöä pitäisi kovasti järjeistää, antaa työntekijöille työkaluja tehdä työnsä hyvin ja lapsen parasta ajatellen. (Talentia 2021, 7.)*

#### 5.4 Haastavat asiakkaat ja asiakastilanteet

Monille eniten kuormitusta aiheuttavat ovat ne asiakkaat, jotka oireilevat paljon ja kärsivät erilaisista mielenterveysongelmista. Näillä lapsilla on erityistarpeita ja he monesti tarvitsevat sellaista hoitoa, johon monilla lastensuojelulaitoksissa työskentelevillä ei ole osaamista tai koulutusta. Tähän liittyen Talentian (2021) tekemässä kyselyssä lastensuojeluyksiköissä työskentelevät toivat esiin toiveensa lisäresursseista ei pelkästään omaan lastensuojelutyöhön, vaan myös nuorisopsykiatriisiin palveluihin, jotta lastensuojeluyksiköihin sijoitetut lapset saisivat tarvitsemansa hoidon ja voisivat paremmin sekä psyykkisesti että fyysisesti.

*Työntekijöitä tulisi olla enemmän työvuoroissa ja lastensuojelulain hiominen sopivamaksi haastavasti käyttäytyvien nuorten kanssa työskentelyyn. Päivittäisen väkivallan uhan pienentyminen. Nuorisopsykiatrisille osastoille valtavasti lisää resursseja, jotta vakavasti psyykkisesti oireilevat lapset ja nuoret saisivat tarvitsemansa hoitoa. (Talentia 2021,7.)*

*Emme tiedä onko tämä lastenkoti vai mielisairaala... Meillä ei ole koulutusta mielenterveysongelmista kärsivien lasten käsittelemiseen, mutta silti heitä tuodaan tänne ja emme tiedä mitä tehdä heidän kanssaan. Yksikössäni on yksi lapsi, joka syö seinästä maalia ja hakkaa melkein kaikkia pieniä lapsia joka päivä... Minä itse pelkään häntä, koska hän on lyönyt minua kerran. (Darkwah ym. 2017, 68.)*

#### 5.5 Levon ja palautumisen puute

Lepo ja palautuminen ovat tärkeitä asioita, johon kaikilla pitäisi olla aikaa, mutta valitettavasti näin ei aina ole. Etenkin työssä, joka on yhtä vaativa kuin lastensuojelutyö, lepo ja palautuminen ovat erittäin tärkeitä työssäjaksamisen kannalta. Lastensuojelussa yhtenä kuormitustekijänä on työn vaatimuksen lisäksi, työvuorot- ja ajat. Tiilen & Kuokkasen kyselyyn vastanneista 41 % koki olevansa melko tyytyväisiä työaikoihin ja sen mukana tulevaan joustavuuteen. Kuitenkin tämän kysymyksen kohdalla oli hajonneisuutta, vaikka 31 % näistä vastaajista olivat tyytyväisiä työaikoihinsa, sillä työaikoihin tyytymättömiä oli 27 % kyselyyn vastanneista. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin työaikojen epäsäännöllisyyttä ja toiveita säännöllisimmistä työajoista. Etenkin säännöllisiä päivätyöaikoja toivottaisiin enemmän.

Monissa laitoksissa työajat saattavat olla hyvinkin pitkiä ja työntekijöillä saattaa olla useamman päivän työputkia, jotka sisältävät näitä pidempiä 10–15 tuntisia työvuoroja. Nämä pitkät työvuorot vaikuttavat työntekijöiden työssäjaksamiseen hyvinkin paljon varsinkin, kun kyse on vuorotyöstä, jossa työaikojen säännöllisyys on minimaalista. Epäsäännölliset ja usein venyvät työajat altistavat työntekijöitä työuupumukselle (Tiili & Kuokkanen 2021, 14.)

Myös Darkwah ym. (2017) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että työntekijöitä hyvin paljon kuormittaa ajan puute levolle. Töitä on niin paljon tehtävänä, työtä ei ole hyvin organisoitu ja työntekijät ovat ylikuormittuneita. Aikaa ei ole tauolle, koska jokaisella työntekijällä on iso määrä töitä tehtävänä sen työvuoron aikana. (Tiili & Kuokkanen 2021, 32.)

*Lähes 10 vuoden lastenkodissa työskentelyn jälkeen kaipaisin säännöllistä päivätyö-aikaa.* (Tiili & Kuokkanen 2021, 32.)

*Kun tulet töihin, on niin paljon tekemistä, että sinulla ei ole aikaa levätä.* (Darkwah ym. 2017, 68.)

*-- ei 12–15 h päiviä ja loputonta joustamista työntekijöiden taholta.* (Tiili & Kuokkanen 2021, 33.)

*-- Taukoja ei ehdi työpäivän aikana pitämään yhtäkään, sillä työmäärä on niin valtava.* (Tiili & Kuokkanen 2021, 32.)

## 5.6 Väkivallan uhka

Jokaisella työntekijällä on oikeus väkivallattomaan ja turvalliseen työpaikkaan ja työympäristöön, mutta kuitenkin sosiaalialan ammattilaiset kokevat keskimääräistä enemmän väkivaltaa. Ammattijärjestö Talentian tekemän selvityksen mukaan joka viidennes sosiaalialan ammattilainen on jossain vaiheessa työuraansa joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Sanallista uhkailua on kokenut vähintään pari kertaa kuukaudessa joka viides työntekijä. Fyysinen väkivalta on monelle työntekijälle tuttu. Näiden selvitysten perusteella Talentia vaatikin työpaikoille nollatoleranssia väkivaltaa ja väkivallan uhkaa kohtaa, jotta työpaikat olisivat turvallisia. Moni työpaikka onkin ottanut tämän käytännön käyttöön. (Koskiluoma 2017.)

Hoikkala & Kuokkanen (2017) kutsuvat työntekijän joutumista väkivallan tai sen uhan kohteeksi työväkivallaksi ja työväkivallalla on erilaisia muotoja. On verbaalista ja nonverbaalista väkivallan uhkailua, jossa uhkaillaan väkivallanteolla, sattumisen uhkailulla. Työntekijöihin kohdistuvaa henkistä työväkivaltaa on kaikki haukkuminen ja loukkaavasti nimittely, kun taas fyysisessä työväkivallassa työntekijää loukataan esimerkiksi lyömällä, raapimalla tai potkimalla. Fyysinen väkivalta loukkaa työntekijän koskemattomuutta. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevät ovat kuvailleet työväkivallan sisältäneen kaikkia sen muotoja tahallista fyysisestä satuttamisesta vihjailevaan uhkailuun. Väkivaltaa ja sen uhka voi myös tulla sijoitettujen lasten läheisiltä.

*Väkivallan uhka aina mahdollista, kun asiakkaat ovat haastavia. Asioita tuki voi ennakoita, mutta silti työ edellyttää paineen alla työskentelyä.* (Talentia 2021, 23.)

Työntekijät monesti myös joutuvat puuttumaan väkivaltatilanteisiin tai tilanteisiin, jossa lapsi käyttäytyy tuhoavasti ja on itselleen sekä laitoksen muille lapsille vaaraksi. Tällaisissa tilanteissa työntekijällä on velvollisuus ja oikeus puuttua tilanteeseen. Väkipaltaosaaminen tulee näissä tilanteissa todella tärkeäksi. Tiili & Kuokkanen kirjoittavat selvityksessään, että 41 % kyselyyn vastanneista lastensuojelun laitoksessa työskentelevistä pitivät saamaan väkivaltatilanne koulutusta tai perehdytystä riittämättömäksi. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki, että väkivallasta ja sen uhasta ei puhuta tarpeeksi työpaikoilla, eikä myöskään väkivallan nollatoleranssista ei käydä keskustelua lasten ja nuorten kanssa laitoksissa. Kaikki nämä merkit ovat Tiilen ja Kuokkasen (2021) mielestä huolestuttavia ottaen huomioon sen, kuinka yleistä väkivallan uhka on lastensuojelunlaitoksissa.

### 5.7 Työn palkkaus

Työn huono palkkaus on tekijä, joka voi lisätä työntekijän kokemaa työkuormitusta, sillä sen koetaan olevan liian alhainen työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen nähden. Koetaan, että työ muuttuu vain yhä vaativammaksi, mutta palkka pysyy alhaisena. (Tiili & Kuokkanen, 2021, 31–33.)

*Minusta lastensuojelu on muuttunut entistä haastavammaksi, mutta se ei näy meidän palkkoissamme... Vaaditaan osaamista laajalti, mutta se ei näy korvauksena työpainoksesta. (Tiili & Kuokkanen 2021, 33.)*

*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, 33.)*

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää ja tuottaa tietoa, lastensuojelulaitoksessa työskentelevien työntekijöiden kuormittuneisuutta aiheuttavista tekijöistä. Tutkin tiedon löytäminen aiheesta osoittautui vaikeaksi, sillä tutkittua tietoa oli vähän juuri lastensuojelulaitoksessa työskentelevien kuormittuneisuutta aiheuttavista tekijöistä. Aiheesta tehdyissä tutkimuksissa tutkimuskohteina on käytetty muita lastensuojelutyössä työskenteleviä ammattilaisia, kuten sosiaalityöntekijöitä, perhetyön ohjaajia ja sosiaalihojaajia.

Valittujen tutkimuksien tuloksista selvisi, että lastensuojelulaitoksessa työskenteleviä työntekijöitä kuormittavat fyysisen ja henkisen väkivallan uhka, tuen ja arvostuksen puute, haasteelliset asiakkaat ja asiakastilanteet sekä resurssien puute työkaluissa ja henkilöstössä. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että lastensuojelulaitoksessa työskenteleminen on kuormittavaa, sillä työssä on paljon kuormitukseen altistavia tekijöitä. Nämä kuormitustekijät vaikuttavat työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, ja kuormittuneisuuden vaikutukset näkyvät työntekijöiden työhyvinvoinnin heikentymisenä.

Täytyy muistaa, että ihmisen kuormittuneisuuteen vaikuttaa myös yksityiselämän tapahtumat, jotka voivat vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee oman työhyvinvointinsa ja kykynsä suoriutua työstä. Vaikka yksityiselämässä tapahtuukin kaikenlaista, voi työntekijä silti selviytyä työtehtävästään ilman mitään suurempia ongelmia, kunhan työelämässä on mahdollisimman vähän tekijöitä, jotka vaikeuttavat työntekoa.

Tiili & Kuokkanen (2021, 32) kirjoittavat, että avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että lastensuojelun laitostyöstä on tullut entistä haastavampi työ edellisiin vuosiin verrattuna. Tähän ei vaikuttanut pelkästään puutteet työssä vaan myös viimeaikaiset maailmantapahtumat kuten COVID-19, joka toi mukanaan uusia haasteita tehdä työtä, joka vaativaa jatkuvaa läsnäoloa, mahdollisimman vähäisin kontaktein ja turvallisesti.

Covid-19 tuo mukanaan lisää stressiä ja huolta siitä, miten pitää itsensä ja lähellä olevat turvassa. Se pakotti ihmiset sopeutumaan uusiin tapoihin tehdä ja toimia sekä työelämässä, että työelämässä ja jokaisella teolla saattoi olla vaikutusta muihin ihmisiin. Tämä tilanne teki itsestään yhden ylimääräisen kuormitustekijän. Koronatilanne lisäsi lastensuojelutyön kuormittavuutta (Tiili & Kuokkanen 2021,33).

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Kuvailevaa kirjallisuuskatsauksessa tehdessä on tärkeä kiinnittää huomiota valintojen ja raportoinnin eettisyyteen kaikissa työn vaiheessa menetelmän väljyyden takia. Aineiston valinnassa ja käsittelyssä korostuu tutkimusetiikan noudattaminen, jotta raportointi tapahtuu oikeudenmukaisesti, tasavertaisesti ja rehellisesti. Luotettavuuden kannalta keskeistä on aineiston perusteiden kuvaus eli aineiston tarkoitushakuisuus tulee raportoida tai eritellä, jotta sen luotettavuus säilyy. (Kangasniemi ym. 2013, 297–298.)

Eettisyys ja luotettavuus ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa, ja ne ovat myös välttämätön osa kirjallisuuskatsausmenetelmin tehtäviin opinnäytetöihin. Eettisyyttä ja luotettavuutta voidaan parantaa läpinäkyvällä ja johdonmukaisella prosessilla. Prosessi tulee olla läpinäkyvä tutkimuskysymyksestä johtopäätöksiin. (Heinrich 2002, Kangasniemi ym. 2013, 297 mukaan).

Koska toteutin opinnäytetyöni kirjallisuuskatsauksena, se tarkoitti, että opinnäytetyöni luotettavuuden tarkasteluun liittyi hyvin vahvasti aineistojen valinta. Kirjallisuuskatsauksen jokaisessa vaiheessa on tärkeitä kiinnittää huomiota luotettavuuteen, muuten tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä. Luotettavuutta voidaan mitata muun muassa johdonmukaisuudella ja hyvin perusteluilla väitteillä. (Kangasniemi ym. 2012, 298.)

Aiheen valinta perustui omaan mielenkiintoon ja omiin työkokemuksiin lastensuojelulaitoksessa työskentelystä. Työelämässä tehdyt havainnot olivat myös yksi syy, miksi lähdin tekemään tästä aiheesta opinnäytetyötä. Oli tärkeää, että aiheeksi valikoitui sellainen, joka kiinnosti, koska se huomattavasti helpotti opinnäytetyön tekemistä. Tätä opinnäytetyötä tehtäessä oli pelkoa siitä, että heikentykö työn eettisyys ja luotettavuus, sillä työ tehtiin täysin yksin ilman minkäänlaista yhteistyökumppania. Yksin joutui tekemään kaikki päätökset tähän työhön liittyen, mikä myös aiheutti epävarmuuden tunteita päätöksiä tehtäessä.

Suomenkielisen aineiston löytäminen osoittautui vaikeaksi, sillä tutkimuskysymykseeni vastaava aineisto oli sellaista, jota ei voinut tässä opinnäytetyössä käyttää. Aineistoa etsiessä huomasin aiheen kiinnostavan sen verran paljon, että siitä on tehty useita opinnäytetöitä, mutta sitä oli harvemmin tutkittu ylemmillä koulutustasoilla ja vieläpä lastensuojelulaitoksen työntekijöiden näkökulmasta.

## 6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jotta lastensuojelulaitoksessa työskentelevät voisivat paremmin, tulee työorganisaatioiden perehtyä työntekijöitään kuormittaviin tekijöihin ja pyrkiä ehkäisemään ja vähentämään niitä. Työorganisaatioiden on panostettava työntekijöidensä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin

ylläpitämiseen panostamalla kuin isojen, että pienien muutoksien tekemiseen lastensuojelutyöhön. Nämä muutokset tulee tähdätä parantamaan työntekijöiden käytettävissä olevia työkalujen työnsä suorittamista varten, tehdä työn lainsäädännöstä selkeämmät, lisätä resursseja sekä lastensuojelutyöhön, että muihin palveluihin, jotka tekevät yhteistyötä lastensuojelun kanssa.

Työorganisaatioiden tulee ratkaista henkilöstöpula, joka lastensuojelussa vallitsee. On lisättävä työntekijöiden määrää yksiköihin, jotta työvastuu jakautuisi mahdollisimman tasaisesti työntekijöiden välillä ja yksiköissä olisi enemmän työntekijöitä pitämään huolta sijoitetuista lapsista ja heidän asioiden etenemisestä. Mielestä jo pienien muutoksien tekeminen voi saada aikaan ison positiivisen muutoksen työntekijöiden kokemaan kuormittuneisuuteen. On myös tärkeää, että työntekijät saavat tukea ja arvostusta tekemästään työstä ja onkin tärkeää, että esihenkilöt ovat työntekijöidensä tukena ja turvana, antavat heille positiivista palautetta, kun on aihetta siihen. Esihenkilön tulee myös kannustaa ja ohjata työntekijöitään erilaisissa työtilanteissa, etenkin haastavissa työtilanteissa.

Suomenkielisen aineiston vaikeuden löytämisen perusteella näkisin sen hyvänä ideana ehdottaa, että aiheesta tehtäisiin lisää tutkimuksia lastensuojelulaitoksessa työskentelevien näkökulmasta. Monissa löytämissäni tutkimuksissa aiheeseen liittyen, oli haastateltu enemmänkin sosiaalityöntekijöitä eikä itse lastensuojelulaitoksessa työskenteleviä. Tekemällä aiheesta lisätutkimuksia lastensuojelulaitoksessa työskentelevien näkökulmasta, saataisiin heidän äänensä kuuluviin aiheesta, joka heitä koskee ja on tällä hetkellä ajankohtainen.

Mielestäni on tärkeää, että emme unohda lastensuojelulaitoksessa työskenteleviä ja heidän työssäjaksamistaan työssä, joka on erittäin tärkeä ja arvokas koko yhteiskunnan kannalta. Myös huolehtijoista on pidettävä huolta, jotta he voivat jatkaa muista huolehtimisesta.



## Lähteet

Arvelin, P. 2017. Työuupumus ja siitä toipuminen lastensuojelun sosiaalityössä. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 6.12.2023. Saatavissa

<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9cbe956c-8d64-451d-9abb-3422f0acf47c/content>

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. 2017, 8(2). Viitattu 23.2.2024. Saatavissa

[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](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)

Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. Turvallisesti sijaishuollossa – väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun keskusliitto. Verkkojulkaisu 4/2017. Helsinki. Viitattu 23.3.2024. Saatavissa <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 2013, 25(4). Viitattu 22.11.2023 Saatavissa

[https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/1760350/mod\\_resource/content/2/kuvailevakirjallisuuskatsaus.pdf](https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/1760350/mod_resource/content/2/kuvailevakirjallisuuskatsaus.pdf)

Koskiluoma, K. 2017. Väkivalta ei saa sietää. Talentia – lehti. Viitattu 23.3.2024. Saatavissa <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>

Kähkönen, E. Aivot ja keho hälytystilassa – pitkittyneen stressin terveyshaitat. 2021. Aivoliitto. Aivoterveys-lehti. Viitattu 2.4.2024. Saatavissa

<https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/mieli/aivot-ja-keho-halytystilassa-pitkittyneen-stressin-terveyshaitat#260d7fa1>

L 417/2007. Lastensuojelulaki. Finlex. Viitattu 22.11.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

L 1379/2010. Laki Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisista lastensuojeluyksiköistä. Finlex. Viitattu 6.12.2023. Saatavissa

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101379#P9>

Mattila, A S. Stressi. 2022. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto Duodecim. Viitattu 2.4.2024. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mieli Ry. Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä. 2021. Viitattu 18.3.2024. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva/>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Työterveyslaitos. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue. Työhyvis. Psykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Viitattu 4.12.2023. Saatavissa <https://tyohyvis.fi/tyoturvallisuus/psykososiaalisen-kuormitus-tyossa/>

Rantala, L. 2017. Lapsen hyväksi. Sijoitetun lapsen omaohjaajan näkemys yhteistyöstä lapsen sosiaalityöntekijän kanssa. Tampereen yliopisto: Porin yksikkö. Pro gradu - tutkielma. Viitattu 22.11.2023. Saatavissa <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100683/GRADU-1487958740.pdf>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Vaasan yliopisto. Viitattu 1.12.2023. Saatavissa [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Salo, p., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 6.12.2023. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%c3%b6ntekij%c3%b6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.4.2024. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>

Talentia Pohjois-Pohjanmaan ry. 2021. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Viitattu 15.2.2024. Saatavissa <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Lastenkoti, nuorisokoti. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 2.12.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Lastensuojelulaitokset. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 3.12.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

Tiili, A., & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Viitattu 2.4.2024. Saatavissa <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Työsuojelu. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 6.12.2023. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyslaitos a. Henkinen kuormitus. Viitattu 5.12.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus>

Työterveyslaitos b. Stressi ja työuupumus. Viitattu 2.4.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työturvallisuuskeskus a. Työhyvinvointi. Viitattu 22.11.2023. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 25.11.2023. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>

Virolainen, H. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. 2017. BOB-Books on Demand. Helsinki. ISBN: 978–952–491–8. Viitattu 21.2.2024. Saatavissa [https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=gjSljYgrLN&sig=9iMpzfqWk6NucMWSekGSc4KQ0B0&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=gjSljYgrLN&sig=9iMpzfqWk6NucMWSekGSc4KQ0B0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Wu, L., Rusyidi, B., Claibone, N. & McCarthy, M. 2013. Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers. Viitattu 23.3.2024. Saatavissa [https://libkey.io/libraries/2417/articles/44344091/full-text-file?utm\\_source=api\\_1422](https://libkey.io/libraries/2417/articles/44344091/full-text-file?utm_source=api_1422)

## Liitteet

### Liite 1. Aineiston valintakriteerit

Sisäänottokriteerit	Ulossulkukriteerit
Saatavilla suomeksi tai englanniksi	Ei saatavilla suomeksi tai englanniksi
Vastasi tutkimuskysymykseen	Ei vastannut tutkimuskysymykseen
Teksti saatavilla ilmaiseksi	Teksti ei ollut saatavilla ilmaiseksi
Vuodesta 2013 eteenpäin	Ennen vuotta 2013
Tutkimuskohteena lastensuojelulaitoksessa työskentelevät	Tutkimuskohteena oli muut kuin lastensuojelulaitoksessa työskentelevät