

Aada Kemppainen & Beerit Kopola

## **MYÖTÄTUNTOUPUMUS JA SEN ENNALTAEHKÄISYN KEINOT SOSIAALIALALLA**

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

# MYÖTÄTUNTOUUPUMUS JA SEN ENNALTAEHKÄISYN KEINOT SOSIAALIALALLA

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Aada Kemppainen & Beerit Kopola  
Opinnäytetyö  
Syksy 2024  
Sosiaalian tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, Sosionomi

---

Tekijä(t): Aada Kemppainen & Beerit Kopola

Opinnäytetyön nimi: Myötätuntouupumus ja sen ennaltaehkäisyn keinot sosiaalialalla

Työn ohjaaja(t): Marjukka Rasa & Päivi Tervasoff

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2024

Sivumäärä: 42

---

Käsittelimme opinnäytetyössämme myötätuntouupumista ja sen ennaltaehkäisyä sosiaalialalla. Avasimme myös siihen liittyviä käsitteitä, kuten työuupumus ja työstressi sekä myötätuntouupumuksen kehittyminen ja sen taustasyt. Korostimme myötätuntouupumista kasvavana ja yleisenä ilmiönä sosiaalialalla. Tavoitteenamme oli löytää keinoja uupumuksen ennaltaehkäisyyn erityisesti johtajuuden ja esihenkilötyön näkökulmasta, yksilön ja työyhteisön keinojen lisäksi. Yksilön keinoista olimme erityisen kiinnostuneita tietoisesta läsnäolon eli mindfulnessin mahdollisuuksista.

Toteutimme opinnäytetyömme kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tutkimme kirjallisuuskatsauksen tietoperustaa monialaisesti siihen tutustumalla ja lopulta kohdistamalla sen sosiaalialan kontekstiin. Löysimme lopullisen aineiston tiedonhaun avulla ja käytimme löytyneen aineiston analysoimiseen teemoittelua. Lopulliseksi aineistoksi valikoitui 11 kansainvälistä artikkelia.

Valikoituneiden tutkimusartikkeleiden pohjalta löysimme sekä yksilön että johtamisen keinoja myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä. Useissa tutkimuksissa puhuttiin työuupumuksesta, johon täsmennettiin kuuluvaksi myös myötätuntouupumus yhtenä työuupumuksen ilmentymisistä sosiaalialalla. Keskeiseksi ennaltaehkäisyn keinoksi löysimme tasapainon työelämän ja yksityiselämän välillä. Yksilön eli työntekijän keinoina korostui omaan hyvinvointiin panostaminen, mindfulness, tunnetaidot, yksilön työkokemuksen pituus ja yksilön omat ominaisuudet, kuten empaattisuus. Johtamisen keinoina tutkimuksissa korostui erityisesti palveleva johtajuus (servant leader) eli esihenkilön halu palvella ja auttaa alaistaan, sekä esihenkilön tuki työntekijän itsestä huolehtimiseen ja resilienssin kasvattamiseen. Ennaltaehkäisyn keinoksi löysimme myös mindfulnessin ja tunnetaitojen opettamisen jo alan koulutuksessa, jotta ehkäistään tulevaisuuden sosiaalialan ammattilaisten uupuminen.

Johtopäätöksinä toteamme, että myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyyn ja muodostumiseen vaikuttavat monet yksilön sekä johtajuuden keinot. Yksilön keinoista korostamme yksilön ominaisuuksia, työkokemusta, hyvinvointia ja keinona mindfulnessia sekä tunnetaitoja. Johtajuuden keinoista korostamme erityisesti palvelevaa johtajuutta myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisijänä. Lisäksi isoina myötätuntouupumusta ennaltaehkäisevinä tekijöinä toteamme tunnetaitojen ja mindfulnessin opetuksen tärkeyden jo sosiaalialan koulutuksessa, unohtamatta turvallisen työyhteisön ja työntekijän työelämän ja yksityiselämän tasapainon tärkeyttä.

---

Asiasanat: Myötätuntouupumus, Sosiaaliala, Johtaminen, Työuupumus, Mindfulness

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services, Bachelor of Social Services

---

Author(s): Aada Kemppainen & Beerit Kopola  
Title of thesis: Compassion fatigue and its prevention in the social sector  
Supervisor(s): Marjukka Rasa & Päivi Tervasoff  
Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2024  
Number of pages: e.g. 42

---

The specific aim of this thesis was to examine compassion fatigue and how to prevent it in social sector. We also described the development of compassion fatigue and its causes. Our aim was to find ways to prevent fatigue, especially from the point of view of leadership and supervision, in addition to the individual and the work community.

We conducted our thesis as a descriptive literature review. We found the final data through data mining and used thematic analysis to analyse the data we found. We selected 11 international articles as the final data set.

The findings suggest that the prevention and development of compassion fatigue is influenced by many individual and leadership factors. In terms of individual tools, we emphasise individual qualities, work experience, well-being and, as a tool, mindfulness and emotional skills. In terms of leadership, we place particular emphasis on servant leadership as a means of preventing compassion fatigue. In addition, as a major preventive factor, we note the importance of teaching emotional skills and mindfulness already in social work training, as well as the importance of a safe work community and a work-life balance for employees.

---

Keywords: compassion fatigue, social work, servant leader, burnout, mindfulness

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	SOSIAALIALAN TYÖHYVINVOINTI JA SEN JOHTAMINEN .....	7
2.1	Työhyvinvointi .....	7
2.2	Työn imu .....	8
2.3	Työstressi ja -uupumus .....	8
2.4	Sosiaalialan haasteet .....	9
2.5	Henkilöstöjohtaminen .....	10
3	MYÖTÄTUNTOUUPUMUS .....	12
3.1	Myötätuntouupumuksen kehittyminen .....	12
3.2	Myötätuntouupumuksen oireet .....	15
3.3	Vireystila ja sen säätely .....	16
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS .....	18
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	19
5.1	Tutkimusmenetelmä .....	19
5.2	Aineiston hankinta .....	20
5.3	Aineiston analyysi .....	22
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	27
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	28
6.1	Yksilön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä .....	28
6.1.1	Mindfulness keinona .....	29
6.2	Työyhteisön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä .....	30
6.2.1	Johtaminen keinona .....	32
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	34
8	POHDINTA .....	36
	LÄHTEET .....	38

# 1 JOHDANTO

Aiheena myötätuntouupuminen on jokseenkin arka. On hyvin yleistä, että auttamisen ammattilainen kokee ensin oman ammatillisen identiteettinsä uhatuksi ja alentuneen. Näin ollen voi olla vaikeaa tunnistaa syytä uupumisen taustalla. Nissisen (2008, 38–40) mukaan ammattiauttamisessa on jotain mikä ei ole normaalia, ja tämän vuoksi auttajan rasitteita täytyisikin tutkia tarkemmin. Auttajat sosiaalialalla ovat tekemisissä ihmiselämän tavallisen kärsimyksen kanssa, sekä vaikeiden tunteiden kanssa. Ihmisellä on luontainen kyky elää kärsimysten kanssa ja käsitellä niitä alitajunnassa ja löytää oma tapa selviytyä niistä. Olisikin erikoista, jos pidempi ihmisen myötätuntoinen kohtaaminen ei väsyttäisi tai uuvuttaisi.

Myötätuntouupuminen on vaarana erilaisissa sosiaalialan ammateissa. Eri maiden välisessä vertailussa suomalaiset sosiaalialan ammattilaiset ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat myös paljon ristiriitoja työssään. Ero muihin Pohjoismaihin on merkittävä. (Junnonen ym. 2019.) Sosiaalialalla työskentelevät ammattilaiset kohtaavat päivittäin erilaisia asiakastilanteita, joissa tarvitaan empatiaa sekä samaistumisen taitoa. Kun työntekijä on uupunut, hän altistuu voimakkaammin asiakastilanteisiin, mitkä puolestaan kuormittavat lisää auttajaa. Myötätuntouupumisessa asiakkaan vaikeat ja traumaattiset kokemukset siirtyvät työntekijälle, jotka aiheuttavat työntekijässä henkistä kuormitusta eli uupumisen oireita. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2024.)

Aiheemme on opinnäytteellisesti tärkeä ja ajankohtainen opiskeltavalle alalle, koska sosiaalialan resursseja vähennetään jatkuvasti, työ kasvaa määrällisesti, asiakkaat ovat enenevässä määrin moniongelmaisia. Työn rajaus on myös haastavampaa muun muassa digitalisaation ja etätöiden vuoksi. Pitkään on ollut käsitys ns. täydellisestä ammattilaisesta, joka ei näytä tunteitaan asiakastyössä. Oman inhimillisyyden ja sen näyttämisen lisääminen työhön voisi kuitenkin nykykäsityksen mukaan auttaa asiakastyössä ja ennaltaehkäisee jopa uupumusta ja kyynistymistä.

Haluamme opinnäytetyöllämme selvittää sosiaalialalla työskentelevien auttamisen ammattilaisten sekä heidän esihenkilöidensä keinoja selviytyä kuormittavista työtehtävistä, niin ettei myötätuntostressi ja lopulta myötätuntouupumus työuupumuksena aiheuttaisi työkyvyttömyyttä. Haemme kirjallisuuskatsauksellamme myös tietoa kehollisten menetelmien mahdollisuuksista sosiaalialan työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Erityisen kiinnostuneita olemme mindfulnessin hyödyistä.

## 2 SOSIAALIALAN TYÖHYVINVOINTI JA SEN JOHTAMINEN

Maiden välisten vertailujen mukaan suomalaiset sosiaalialan ammattilaiset ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat usein ristiriitaisia tunteita työssään. Ero muihin Pohjoismaihin on merkittävä. (Junnonen ym. 2019.) Kankaanperän (2023) mukaan tutkimusta myötätuntouupumuksesta sosiaalialalla on tuotettu Suomessa hyvin vähän kansainväliseen tutkimukseen verrattuna. Työhyvinvointi puolestaan näkyy hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen työllä, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työntekijöiden mielestä työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Aura & Ahonen 2016, 21.) Sosiaaliala tuo omat haasteensa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä sen johtamiseen.

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on pääsääntöisesti tutkittu työhyvinvoinnin stressimalleilla keskittyen työn psyykkiseen rasittavuuteen ja pahoinvointiin työssä. Ei siis niinkään sitä mistä voisi syntyä työniloa, saati voisiko sillä olla yhteyttä organisaation tuloksellisuuteen. (Manka & Manka 2023, 95.) Työhyvinvointi voidaan määritellä olevan työntekijän oman fyysisen ja psyykkisen kunnon yhteensopivuutta työhön kuuluvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten ja voimavarojen kanssa. Työhyvinvoinnin katsotaan olevan työntekijän myönteinen kokemus työhön liittyvien voimavarojen, sekä fyysisten että psyykkisten, riittävydestä. Työhyvinvoinnin tukeminen ja ongelmien ennaltaehkäisy on yhtä tärkeää kuin korjaaviin toimenpiteisiin keskittyminenkin. (Työterveyslaitos 2024.)

Hiltulan ym. (2024) tekemän selvityksen mukaan sosiaalialan ammattilaisten työhyvinvointi huolestuttaa työntekijöitä sekä esihenkilöitä. Työhyvinvointiin näyttäisi selvityksen mukaan kytkeytyvän samoja seikkoja kuin alan pitovoimaankin. Erityisesti työssä kuormittuminen ja työssä jaksaminen sekä puutteet johtamisessa aiheuttavat huolta työntekijöissä. Viitalan (2021, 176, 177) mukaan tarvitaan myös työyhteisötaitoisia ihmisiä osaksi henkilöstöä, jotta työpaikan ilmapiiri ja siten myös työssäjaksaminen olisi mahdollista.

## 2.2 Työn imu

Työn imu voidaan nähdä positiivisena tunnetilana, jossa ovat läsnä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuden katsotaan ilmenevän energisyytenä, sinnikkyutenä ja työhön panostamisen haluna. Vastakohtana voidaan pitää uupumusta. Omistautuminen on työn merkitykselliseksi kokemista, innostusta ja ammattitilpeyden tuntemista. Vastakohtana voidaan pitää kyynisyyttä, jolloin työn ilon katoaminen, epävarmuus työn mielekkyydestä ja työn merkityksen epäily ovat läsnä työntekijän ajattelussa. Työn imu motivoi sitoutumiseen, haluun antaa parastaan ja aktiiviseen toimintaan työssä. Se näyttäisi olevan myös yhteydessä muuhunkin hyvinvointiin. Imun tiedetään myös siirtyvän toisiin työntekijöihin. Uppoutumisella puolestaan tarkoitetaan voimakasta keskittymistä ja työhön paneutumista. Sitä kutsutaan myös flow-tilaksi. (Manka & Manka 2023, 101.)

Mihaly Csikszentmihalyin (2014, 202) mukaan ihmisellä katoaa tyypillisesti flow-tilassa ajantaju ja työn tekeminen automatisoituu. Tällöin rahan ei koeta olevan niin tärkeässä roolissa tehtävän suorittamisessa, vaan tehtävä itsessään koetaan mielenkiintoiseksi. Päästessään flow-tilaan ihminen voi olla jopa viisi kertaa tehokkaampi. Virolaisen (2016, 202) mukaan tällaisen tyotehokkuuden moninkertaistumisen vuoksi monet yritykset ovat alkaneet panostaa työntekijöiden flow-tilaan pääsemiseen.

## 2.3 Työstressi ja -uupumus

Työstressi on tila, jossa henkilö kokee työn vaatimukset liian suuriksi suhteessa käytettävissä oleviin voimavaroihinsa ja keinoihinsa. Pitkään jatkuessaan se altistaa uupumukselle. Se on häiriötila, jossa työntekijä kokee henkistä etäännyntymistä työstään, kognitiivisen toiminnan häiriöitä, kroonista väsymystä ja tunteiden hallinnan heikentymistä. (Työterveyslaitos 2024.) Negatiivinen psyykinen stressi syntyy, kun työn erilaiset uhat ja haasteet toistuvasti ylittävät työntekijän selviytymiskeinot. Ammattiauttamisessa stressi syntyy oletuksista, että työyhteisössä ei pysytä vastaamaan työn haasteisiin. Uupumisen alkuvaiheessa auttaja tuntee olevansa henkisesti loppu ja kokee jatkuvaa väsymystä. Syntyy riittämättömyyden tunnetta ja hoitamattomana se ylläpitää loppuun palamista ja voimistaa sitä. Uupuminen jatkuu, jos auttaja ei löydä työstään enää merkityksellisyyttä. (Nissinen 2008, 27–28.)

Työuupumus kehittyy alkaen voimakkaasta ristiriidasta ja työntekijän ponnistelusta ylikuormittuneena ja turhautuneena, josta seuraa stressi. Työntekijä kokee kyvyttömyyttä muuttaa omaa tilanettaan ja asennoitumistaan ja siitä seuraa työntekijän väsymys, toimintakyvyn heikkeneminen, työn ilon katoaminen, kyynisyys, tunne hallinnan menettämisestä, itsetunnon romahtaminen ja työuupumus. Tätä kautta uupumus voi johtaa myös masennukseen. (Nissinen 2008, 31.) Loppuunpalaminen on psykofyysinen väsymistila emotionaalisesti kuormittavassa työssä. Yksilöllä on uupumisen oireita, jotka liittyvät työhön ja työyhteisödynamiikkaan. Loppuunpalaminen antaa tärkeän näkökulman myötätuntouupumisen hahmottamisessa. (Nissinen 2008, 51.)

Systeemivaikutus on yhteisövaikutteinen, ihmissuhdetyössä vallitseva uupumiselle altistava ilmiö. Psykkiset traumat tarttuvat työyhteisön vuorovaikutukseen. (Nissinen 2008, 61.) Traumaattinen stressi voi tarttua sosiaalisesti. Se mitä tapahtuu yksilössä vaikuttaa siihen, miten hän on suhteessa toisiin ihmisiin ja näin henkilökohtainen tapahtuma leviää lähisuhteisiin, perheisiin, työpaikkoihin, organisaatioihin ja koko yhteiskuntaan. (Maanmieli & Sarvela 2022, 95.)

Sosiaalialan ja auttamistyön työuupumukselle, eli myötätuntouupumukselle altistaa työtilanteen haasteet, jotka ylittävät toistuvasti työntekijän selviytymiskeinot. Vaikeus käsitellä työn jokapäiväisiä stressitekijöitä ja pitkä altistuminen emotionaalisesti vaativille tilanteille (Nissinen 2008, 27). Myötätuntouupumukseseen altistaa myös työyhteisön henkilösuhteet ja johtamiskulttuuri, vähättelevä asenne, kilpailu, kateus, kuppikunnat, yksinäisyys ja vuorovaikutuksen ongelmat. (Nissinen 2008, 28.)

## **2.4 Sosiaalialan haasteet**

Hiltulan ym. (2024) tekemän ammattilais selvityksen mukaan sosiaalialaa haastaa erityisesti työn-pitovoima ja työssä jaksaminen. Selvityksen mukaan noin 60–70 % sosiaalialan ammattilaisista pohjoisella yhteistyöalueella on harkinnut vaihtavansa työpaikkaa. Tähän työn kuormittavuus koetaan suurimpana ja yleisimpänä syynä. Esihenkilöille suunnatun selvityksen mukaan erityisesti sosionomien pitovoimaan ja rekrytointiin vaikuttaa mahdollisuus kollegiaaliseen tukeen. Myös etätöiden mahdollisuudella katsottiin olevan merkitystä pitovoimaan. Selvityksen mukaan työkuormittavuus koetaan työntekijöiden keskuudessa suurimpana syynä ajatuksille työpaikan vaihdosta. Työtä kuormittaa muun muassa toimimattomat palveluketjut, haastavat asiakastilanteet, työmäärä ja

puuttuvat resurssit. Kokemus riittämättömästä esihenkilön tuesta ja riittämätön palkka ajavat työntekijöitä ajattelemaan työpaikan vaihtoa. Myös työturvallisuuteen, epäselviin työnkuviin ja työnjakoon liittyvät asiat yhdessä työn etiikkaan liittyvien pohdintojen kanssa, arvioidaan olevan ammattilaisten työnvaihtoon johtavia syitä. Pitovoimana näyttäytyy muun muassa mahdollisuus suunnitella omaa työtään ja ajankäyttöään sekä oman tiimin kollegiaalinen tuki. (Hiltula ym. 2024.)

Suomalaiset sosiaalialan työntekijät ovat kuormittuneet erityisesti työn vaativuuden ja vastuullisuuden vuoksi. Toisaalta vastuullisuutta pidetään myös mielekkyyttä lisäävänä asiana. Työn mielekkyyden on viime vuosina koettu heikentyneen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen. Sosiaalialalla työntekijöiden sairauspoissaolot johtuvat mielenterveysongelmista useammin kuin muiden alojen työntekijöillä ja suomalaisella sosiaalialalla vallitseekin krooninen työntekijäpula. Erityisen kuormittavina tekijöinä sosiaalialalla pidetään kiireistä työtahtia, suuria asiakasmääriä, rooliristiriitoja sekä jatkuvia keskeytyksiä työssä. Vajavaisilla resursseilla pystytään tarjoamaan lakisääteiset palvelut, mutta kehitys ja suunnittelu jää vähemmälle. Lisähaastetta alalle tuo suurten ikäluokkien eläköityminen ja eliniän pidentyminen, jonka myötä sosiaalityön tarve kasvaa. Riskinä onkin, että valmiudet harjoittaa eettistä sosiaalityötä alenevat ja työhyvinvointi heikkenee. (Junnonen ym. 2019.)

## 2.5 Henkilöstöjohtaminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisosaamisesta ei ole säädetty yhtä selkeästi kuin ammattihenkilöiden kelpoisuudesta. On kuitenkin todettu edellyttävän muodollisen tutkinnon lisäksi alan tuntemusta ja riittävää johtamistaitoa. (Lammintakanen & Rissanen 2021, 268.) Henkilöstöjohtamisella huolehditaan tarvittavan työpanoksen ja osaamisen riittävydestä, henkilöstön suorituskyvystä ja sitoutumisesta sekä organisaatiokulttuurista. Henkilöstöjohtaminen voi olla mahdollisuus luoda kilpailuetua. Parhaat osaajat haluavat työskennellä yrityksessä, jossa henkilöstöjohtaminen on hoidettu hyvin. Hyvin hoidettu henkilöstöjohtaminen luo edellytyksiä työhyvinvoinnille ja sen johtamiselle. (Viitala 2021, 10; Viitala & Jylhä 2021, 266.)

Henkilöstön hyvinvoinnin johtaminen on osa organisaation johtamista. Hyvinvoiva henkilöstö ja siten hyvinvointi työssä, on tärkeässä roolissa organisaation näkökulmasta. Hyvinvoivan työntekijän voidaan olettaa suoriutuvan tehtävistään paremmin ja tätä kautta edistävän organisaation tavoitteiden saavuttamista. Sosiaali- ja terveysalalla tämä voi näkyä esimerkiksi potilastyytyväisyytenä ja

potilasturvallisuutena sekä alan vetovoimaisuutena. (Työterveyslaitos 2024.) Työhyvinvoinnin johtamisen ja edistämisen lähtökohtana on tunnistaa erityisesti henkilöstön työhyvinvointia uhkaavat ja heikentävät tekijät. (Viitala 2021, 156).

Valmentavassa johtajuudessa esihenkilö keskittyy aktiivisesti tukemaan alaisiaan sekä yksilöinä että ryhmänäkin. Siinä pyritään kannustuksella ja innostamisella motivoimaan sekä osoittamaan työntekijöille oman työn mielekkyys ja merkityksellisyys. Tavoitteena on myös auttaa ryhmää kasvamaan joukkueeksi, jonka jäsenet tukevat toinen toisiaan ja oppivat yhdessä suoriutuakseen tehtävistään hyvin. Se edellyttää hyvää ilmapiiriä, toinen toisensa tuntemista ja yhteistyötaitoja. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 115–116; Viitala & Jylhä 2021, 265.)

Työyhteisön eettisellä johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, mitä asioita voimavaroilla saadaan aikaiseksi, miten työntekijät viihtyvät ja jaksavat työssään ja miten työntekijät suhtautuvat toistensa ammattitaitoon. Voimavarojen jakautumiseen, eri toimintamalleihin ja käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa johtamisella. Myös avoimuus kuuluu olennaisesti hyvään johtamiseen. Päätösten ja johtamisen on perustuttava tietoon ja eettiseen harkintaan. (ETENE 2011.)

Palvelevassa johtajuudessa palvelu on etusijalla, siinä keskitytään työntekijöiden kuuntelemiseen, johtajan itsetuntemukseen ja pohditaan, miten ajatella muita, tilanteita ja organisaatioita. Palvelevan johtajuuden voidaan katsoa myös olevan moraalinen ja eettinen asenne, jossa keskitytään toisiin ja jolle on ominaista luottamus, oikeudenmukaisuus ja laadukkaat suhteet. (Mahon 2021a.) Siinä korostuu johtajuuden ja johtajan henkilökohtainen esimerkki, arvot ja vastuu. Palveleva johtaja korostaa työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja kantaa yhteisöllistä vastuuta laajemmin. Autenttinen johtajuus on inhimillisiä tarpeita ja sosiaalista yhteisöä korostava humanistinen johtamistapa. (Peltonen 2015, 87.) Mahonin (2021a) mukaan kaksi meta-analyysiä osoittaa, että palveleva johtajuus on näyttöön perustuva johtajuuden lähestymistapa, jonka ennustevaliditeetti ylittää sekä autenttisen että eettisen johtajuuden. Yleisesti kirjallisuudessa voidaan puhua näistä johtamisen tyyleistä kuitenkin synonyymeina toisilleen.

### 3 MYÖTÄTUNTOUUPUMUS

Nissisen (2008, 51) mukaan auttajan työssä myötätunto, empatia ja toisen ihmisen kannattelu ovat keskeisessä asemassa. Rothschild & Rand (2010, 26) kertovat termejä loppuunpalaminen, sekundaari traumatisoituminen, sijaistrauma ja myötätuntuupumus käytettävän usein myös vaihtoehtoisina ilmaisuina. Vikin ym. (2022) mukaan myötätuntuupumisen on esitetty johtuvan osittain siitä, että henkilö kokee toistuvasti empatiaa, muttei pysty säilyttämään eroa toisen ja oman kokemuksen välillä. He esittävät kuvaavamman termin myötätuntuupumukselle olevan empatia-ahdistus. Tutkimusten mukaan ihmisen voimakas myötätunto voisi suojata uupumukselta sekä masennukselta ja lisätä hyvinvointia.

#### 3.1 Myötätuntuupumuksen kehittyminen

Termi myötätuntuupumus näyttäisi ensimmäisenä liittyvän Joinsonin työhön vuonna 1992, jossa keskityttiin sairaanhoitajien myötätuntuupumukseen. Figley kehitti käsitettä vuonna 1995 ja liitti sen ensi kertaa myös ohjaajiin ja terapeutteihin. Figley & Stamm (2002) kuvaavat termiä myötätuntuupumus ”käyttäjäystävällisemmäksi termiksi toissijaiselle traumaattiselle stressille”. Myötätuntuupumus terminä olisi näin vähemmän leimaava ja vähemmän psykiatriseen luokitteluun liittyvä. (Collins 2022, 68.)

Rothschild & Rand (2010, 27) kertovat Figleyn määrittelevän myötätuntuupumuksen olevan yleistermi, joka viittaa auttajalle syntyneeseen kärsimykseen. Figley kuvaa myötätuntuupumisen prosessin omaisesti. Figleyn (2002) esittämän mallin mukaan myötätuntostressi ja lopulta myötätuntuupuminen saa alkunsa ammattilaisen kyvystä kohdata asiakas ja hänen tunteet ja tuska empaattisesti. Ammattilaisen ollessa motivoitunut auttamaan asiakasta ja asiakkaan kärsiessä, myös ammattilainen itse altistuu emotionaaliselle tuskalle. Figley (2002) esittää mallissaan merkityksellistä olevan työstä saadun tuen ja tyytyväisyyden tunteen, sekä sen kuinka ammattilainen pystyy purkamaan tunteitaan, joita asiakkaat hänessä ovat herättäneet. Myös tyytyväisyyden tunteet omasta työstä lisäävät kokemusta auttamisen toteutumisesta. Radey ja Figley (2007) esittävät neljän tekijän olevan yhteydessä työntekijöiden myötätuntuupumukseen: aiemmat kokemukset käsittelemättömistä traumaista, hallitsematon työstressi, sekä itsehoidon että työtyytyväisyyden puute. (Collins 2022, 68.)

Myötätunto tarkoittaa Vikin ym. (2022) mukaan toisen ihmisen kärsimyksen havaitsemista ja sen myötä syntyvää halua lievittää toisen ihmisen kärsimystä. Itsemyötätunto on puolestaan myötätuntoa itseään kohtaan. Vahvan itsemyötätunnon on havaittu olevan yhteydessä vähäisempään työuupumukseen sekä suurempaan työhön ja opiskeluun sitoutumisenä. Vikin ym. (2022) mukaan myötätunto ei johtaisi tutkimusten mukaan uupumiseen.

Tunnetartunta liittyy olennaisesti empatiakykyyn. Voidaksemme tuntea empatiaa tai myötäelää toisen ihmisen maailmaa tai tunnetiloja on tunteiden tartunta ihmisten välillä välttämätöntä. (Peltola 2024, 40.) Kognitiivinen empatia puolestaan mahdollistaa empatian tunnepuolen rinnalla neutraalin ja kriittisenkin arvioinnin muiden ihmisten mielentiloista ja aikeista. Sen avulla pystymme ottamaan voimakkaan tunnepitoisissa tilanteissa myös tietoisesti etäisyyttä. Näin myös auttaminen mahdollistuu. (Peltola 2024, 43.)

Empatia on ihmissuhdetyön voimanlähde ja aidon vuorovaikutuksen edellytys. Ilman empatiaa ei ole auttamista. Empatia tarkoittaa myötäelämistä ja ymmärtämistä. Empaattisessa kohtaamisessa jaetaan toisen kanssa tunteita ja kokemuksia. Se voi auttaa ymmärtämään mitä toinen ihminen ajattelee, tuntee, kokee tai mitkä hänen motiivinsa ovat. Vaikka laaja empatian käyttö käytännössä voi olla stressin lähde, se voi olla myös voiman, tyytyväisyyden, energian ja täyttymyksen lähde. (Collins 2022, 69.)

Monet empatian osatekijät johtavat myötätuntotyytyväisyyteen, mutta sääntelemätön, rajaton ja hallitsematon empatia, joka ”leviää” asiakastapauksen ulkopuolelle muuhun työhön ja henkilökohtaiseen elämään, sekä vaikeudet erottaa omat ajatukset ja tunteet asiakkaan ajatuksista ja tunteista voivat johtaa henkilökohtaiseen ahdistukseen. Tämä voi osaltaan edistää työuupumusta. (Collins 2022, 71.)

Tiedetään, että asiakastilanteiden voimakkaisiin tunteisiin kuten viha, ahdistus, pelko, turhautuminen, suru voivat olla hyvin epämiellyttäviä ja kivuliaita. Nämä eivät välttämättä ole työntekijälle kuitenkaan traumaattisia tai haitallisia. Ne eivät ”aiheuta” myötätuntuupumusta, vaan pyrkimys rajoittaa tai kieltää reaktiot tällaisiin tunteisiin saattaa olla haitallinen. Yksilöllisen, ryhmä- ja organisaatiotuen merkitys tällaisille empaattisille pyrkimyksille on hyvin olennaista. (Collins 2022, 70.)

Myötätuntostressi on väistämätön tila sen positiivisessa kuin negatiivisessakin kontekstissa. Myötätuntostressi voi auttaa auttajaa asennoitumaan hädässä ja ahdingossa olevan ihmisen auttamiseen ja näin ollen edistää auttamistyötä. Pitkittyessään stressi kuitenkin altistaa uupumukselle ja erityisesti myötälämisestä johtuvalle työuupumuksen muodolle, jota kutsutaan myötätuntouupumukseksi. Myötätuntostressin positiivinen tila on myötätuntotytyväisyys. Tunne, että voi tukea riittävästi asiakkaan voimavaroja. Olotila, jossa työntekijä tulkitsee vastaamisen haasteisiin mahdolliseksi ja kokee oman ammatillisuuden riittäväksi. (Nissinen 2008. 28–29.)

Kärsimykselle altistuminen, kyky empatiaan yhdessä myötätuntostressin kanssa aiheuttavat ammatillisessa empaattisen vasteen. Empatiasta aiheutuva vaste ja pitkäkestoinen kärsimykselle altistuminen yhdessä oman elämän vaatimusten ja omien traumaattisten muistojen, tuottavat sekundaarista traumaattista stressiä. Auttamisen ammattilainen voi kuitenkin suojautua myötätuntouupumusta vastaan kehittämällä empatiaa asiakkaita ja kollegoita kohtaan sekä suhtautumalla myötätuntoisesti itseensä. Näin ammattilainen voi kehittyä työssään välittäväksi, itsevarmaksi, päteväksi ja tehokkaaksikin. Tätä prosessia kuvataan sanoilla myötätuntoresilienssi ja sijaisresilienssi. (Figley & Figley 2017.)

Asiakkaiden tarinoiden kuvittelemisen voi auttaa ammattilaista tuntemaan myötätuntoa asiakasta kohtaan. Toisen ihmisen ahdistavien ja traumaattisten tapahtumien kuvittelemisen voi saada ammattilaisen asettumaan ikään kuin silminnäkijän rooliin, joka lisää riskiä sijaistraumatisoitumiselle. Rothschild & Rand (2010, 112.) Sijaistraumatisoituminen kuvaa auttajan sisäisen kokemusmaailman muutoksia auttamistyön seurauksena. Se on hidas kehitysprosessi, johon vaikuttavat auttajan työlle antama merkitys. (Nissinen 2008, 53.)

Sijaistraumatisoituminen ja myötätuntostressi koskettaa koko työyhteisöä ja jossain määrin jopa koko yhteiskuntaa. Hipp & Surakan (2023, 176) mukaan työyhteisöjen valmius kohdata yhteisönä traumaattisia tilanteita tarvitsee jatkuvaa kehittämistä ja tukea, jotta se säilyisi toimintakykyisenä. Työyhteisö on myös yksittäisen työntekijän tärkein tuki, joten on tärkeää, että työyhteisö kokonaisuutena voi hyvin. Sijaistraumatisoitunut työntekijä voi esimerkiksi kokea vapaa-aikanaan turvattuutta tai jatkuvaa huolta läheisistään. Epänormaali tapahtumat voivat tuntua normaaleilta, ja herkkyyks sekä empatiakyky voivat ihmisten kohtaamisissa heiketä. Työterveyshuollolla tulisi olla riittävää ammattitaitoa tukea työntekijöitä ja työyhteisöjä vaikeissa traumatisoivissa työtehtävissä. Esihenkilöillä on siis toisin sanoen iso vastuu siitä, että vaativaa työtä tekevät ihmiset saavat riittävän tuen itsensä hoitamiseen ja työkykynsä vaalimiseksi.

Vaihtoehtoisen näkemyksen mukaan empatian käyttö, empaattinen suuntautuminen tai erityisesti ”liiallinen empatia” voisi olla kuitenkin yhteydessä myötätuntouupumukseen. Jotkut tutkijat tunnustavat empatian tärkeän ja keskeisen roolin, mutta keskittyvät yleensä sen kielteisiin vaikutuksiin ihmissuhteiden ja jatkuvan työn kehittämisessä. Ensinnäkin empatia voisi johtaa myötätuntoväsymykseen, koska siihen liittyy jatkuva altistuminen, kun ammattilaiset reagoivat syvästi häiriintyneisiin ja häiritseviin tunteisiin, osoittavat empatiaa vuorovaikutuksessa sellaisten ihmisten kanssa jotka kärsivät traumaattisista, emotionaalisesti vahingoittavista tapahtumista ja käyvät läpi ahdistavia, vaikeita kokemuksia. Toiseksi, että myötätuntoväsymys itsessään voi sitten johtaa ongelmiin empatian, emotionaalisen herkkyyden ja reagointikyvyn ylläpitämisessä autettavia kohtaan. Vaarana on, että työntekijöistä voi tulla emotionaalisesti etäisiä, irrallisia ja irrallisia niiden ihmisten tunteista, joiden kanssa he työskentelevät. (Collins 2022, 70.)

### **3.2 Myötätuntouupumuksen oireet**

Fysiologisia oireita ovat väsymys, kyynisyys, ahdistus, impulsiivisuus, reagointiherkkyys, turhautuneisuus, viha, keskittymiskyvyttömyys, sairastumisen pelko, sairastumisherkkyys ja fyysiset stressireaktiot, kuten nukkumishäiriöt, lihasjäykkyys ja -kivut, ruuansulatus- ja verenkiertosysteemin häiriöt, ruokahalun ja painon vaihtelut. (Nissinen 2008, 33.)

Psyykkisiä ja mielen oireita ovat muun muassa krooninen stressioireyhtymä, heikentynyt ammatillinen itsetunto, traumaattisiin kokemuksiin liittyvät ajatukset ja mielikuvat, mielen valtaavat ajatukset työstä vapaa-ajalla, pelastajasyndrooma, kokemus ammatillisesta kyvyttömyydestä, ihmis- ja maailmankuvan pessimistinen muutos, vaihtaminen, ilon ja nautinnon puute, pelot tiettyihin asiakastilanteisiin, tuen torjuminen, eristäytyminen, ihmissuhdeongelmat, addiktiot, toivon menetys, kyvyttömyys ajatella tulevaisuutta toiveikkaasti, henkisyiden ja hengellisyyden heikkeneminen, turvattomuus, tunnesäätelyn heikkous, läheisyyden kyvyttömyys ja seksuaaliongelmien, vanhemmuuden ongelmat, kontrollin tarve, yliherkkyys tunteita herättäville asioille tai tunteettomuus, ei erota henkilökohtaista elämää ja työtä. (Nissinen 2008, 32–34.)

Muutoksia työelämään ovat työmoraalin lasku, työmotivaation heikkeneminen tiettyjen työtehtävien välttely, negatiivisuus, kyynisyys, empatiakyvyttömyys, ei arvosta itseään tai kollegoitaan ammattilaisena, työn sitoutumisen ja päätöksenteon ongelmat, henkilöstön ristiriidat, lisääntyneet poissaolot, ärtyneisyys, vetäytyminen työyhteisöstä. (Nissinen 2008, 34–35.)

### 3.3 Vireystila ja sen säätely

Loppuunpalaminen on ennen kaikkea psykofyysinen väsymistila emotionaalisesti kuormittavassa työssä. Yksilöllä on uupumisen oireita, jotka liittyvät työhön ja työyhteisödynamiikkaan. (Nissinen 2008, 51.) Rothschild & Randin (2010, 93, 95) mukaan jatkuva stressi verottaa kehoa ja mieltä. Heidän mukaansa autonominen hermosto on keskeinen kehon stressireaktiossa. Se valmistelee kehon taistelemaan, pakenemaan tai jähmettymään kuoleman tai vahingoittumisen uhatessa. Vireystasot valmistavat kehoa vastaamaan haasteeseen, myös vaikeiden asiakkaiden tai hankalien työpaikkojen aiheuttamiin. Autonominen hermoston muutokset tapahtuvat myös auttajalle hänen kuullessaan asiakkaan elämän tapahtumista.

Mindfulness eli tietoinen läsnäolo on määritelty tietoisuudeksi, joka syntyy, kun kiinnitetään tietoisesti huomiota nykyhetkessä ja tuomitsematta kokemuksen virtaukseen (Kabat-Zinn, 2003). Mindfulness kannustaa havainnoimaan ja tiedostamaan kokemuksia, mutta myös sitoutumaan ja osallistumaan niihin ilman liiallista kuormittumista. Mindfulness voidaan määritellä tilaksi, käytännöksi ja ominaisuudeksi. Mindfulnessia voi luonnehtia tarkkaavaiseksi ja tuomitsemattomaksi tilaksi sekä hetkittäin tapahtuvan kognition, tunteiden, havaintojen ja aistimusten tarkkailuksi. (Collins 2022, 160.) Mindfulnessin hyvinvointivaikutukset liittyvät aivokuoren etummaisten alueiden tunteiden säätelyn vahvistumiseen. Tietoisuustaitoharjoittelu aktivoi aivoalueita, jotka ovat yhteydessä empatiaan ja kykyyn havainnoida toisen ja omia psyykkisiä tiloja. Samalla ahdistuneisuus ja jännittyneisyys vähenevät. (Manka 2012, 169–170.)

Mindfulness-harjoittelu voi edistää joustavuutta, jolloin ammattilaiset pystyvät tehokkaammin osallistumaan niiden ihmisten tunne-elämään, joiden kanssa he työskentelevät, menettämättä kuitenkaan perspektiiviä. Tämä edellyttää kuitenkin itsetuntemusta, keskittymistä vahvuuksiin ja voimavaroihin, kykyä säädellä ajatuksia ja tunteita sekä uteliaisuutta ja avoimuutta kokemuksille. Mindfulness harjoitteluun kuuluu ajatusten ja tunteiden havainnointi, tutkiminen, hyväksyminen ja purkaminen, näistä irrottautuminen, näihin uppoutumisen ja liiallisen samaistumisen välttäminen sekä

näiden tulemisen, menemisen ja ohittamisen salliminen. Mindfulness-harjoittelulla voidaan myös kehittää herkkyyttä ja tietoisuutta toistuvista tavanomaisista reaktioistamme, kun olemme vaarassa toimia automaattisesti ”autopilotilla”, ajattelematta, pohtimatta tai uudelleenarvioimatta näitä hetkiä. (Collins 2022, 162.)

Mindfulness on valloittanut myös Suomea viime vuosina. Tämä kertonee siitä, että ihmiset kaipaavat uudenlaisia voimanlähteitä voidakseen paremmin sekä jaksakseen kiristyvässä tahdissa tehdä töitä. Tutkimuksilla on myös osoitettu, että ihmiset ovat vähemmän onnellisia silloin, kun heidän mielensä vaelteli verrattuna siihen, kun he keskittyivät tekemiseensä. Tulos ei kuitenkaan riippunut siitä oliko tekeminen mukavaa. Tutkimustuloksista voi päätellä, että oman työhyvinvoinnin kannalta kannattaneekin keskittyä tekemisiinsä, läsnä olevasti ja eri aisteilla havainnoiden. (Lipponen ym. 2016, 190–192.) Virolainen & Virolainen (2016, 54) kertovat monien suurimpien yritysten hyödyntävän mindfulnessia työympäristöissään osana työhyvinvointia. Yritykset ovat sisällyttäneet meditaatio-harjoitukset osaksi työpäivää. Työntekijöiden on näin ollen todettu pystyvän keskittymään paremmin työhönsä.

Rothschild & Randin (2010, 111–112) mukaan lihasjännitys voi toimia itsehillinnän ja stressinhallinnan menetelmänä. Lihaksiston kunto on stressinhallinnan kannalta yhtä tärkeä kuin rentoutuminen. Heidän mukaansa rentoudesta voi olla jopa haittaakin, jos sitä käytetään stressinhallintaan työtilanteessa, jossa tarvitaan hyvää toimintakykyä. Rothschild & Rand (2010, 112) kertovat joidenkin tutkimusten mukaan rentouden voivan jopa lisätä joidenkin ihmisten ahdistusta.

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla myötätuntouupumukselle altistavia tekijöitä ja siihen läheisesti liittyvää käsitteistöä. Tarkoituksena on selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla myötätuntouupumuksen seurauksia ja ennaltaehkäisy keinoja sosiaalialalla. Tavoitteena on koota tietoa avuksi auttaja-ammattilaiselle itselleen sekä auttaja-ammattilaisten esihenkilöille. Tuomme esille konkreettisia keinoja, joiden tiedetään olevan avuksi sosiaalialan työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Keskitämme tarkastelumme yksilön keinoina mindfulnessiin ja työnjohdollisiin keinoin esihenkilön mahdollisuuden tukea alaisiaan myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Tuloksia voidaan hyvin soveltaa käytäntöön ja yksilön omaan hyvinvoinnista huolehtimiseen sekä esihenkilön mahdollisuuksiin tukea ammattilaista työssä jaksamisessa. Tuloksia voidaan myös soveltaa käytännön esihenkilötyön kehittämiseen.

Tutkimuskysymyksen muotoilu on oleellinen osa opinnäytetyöprosessiamme. Ennalta asetettu kysymys tai kysymykset antavat suunnan kirjallisuuskatsauksen hakusanoille ja -kriteereille. Käytimme tutkimuskysymystä eräänlaisena peilinä tutkimusten tunnistamisvaiheessa, seulontavaiheessa, sisällytettävien ja poissuljettavien tutkimusten määrittämiseen. (Vilka 2023, 43.) Tutkimuskysymys rajautui lopulta seuraavanlaiseksi:

*Miten auttajan myötätuntouupumusta voidaan ennaltaehkäistä?*

Oppimistavoitteenamme opinnäytetyöllemme on omaksua sosiaalialan työyhteisöllinen-, eettinen- ja kehittämisosaaminen sekä kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen. Tavoitteenamme on pohtia yhteiskunnallisten ilmiöiden merkitystä ja niiden vaikutusta yksilöihin ja yhteisöihin. Tavoitteenamme on myös edistää työyhteisön hyvinvointia ja ymmärtää henkilöstöjohtamisen merkitystä organisaatiossa. Tarkoituksena on syventää omaa ammatillista osaamistamme, sekä kehittää tulevan työn mahdollisia esihenkilötaitoja. Tahdomme myös kyetä ennakoimaan ongelmanratkaisuun sosiaalialan kehittämisessä opinnäytetyömme avulla ja soveltaa tutkimuksia, tuottaa tietoa ja analysoida sitä hyvinvoinnin edistämiseksi. (Sosiaalialan AMK verkosto 2024.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Käytämme opinnäytetyömme menetelmänä narratiivista eli kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta käytetään hyvin usein selvittäessä jonkin ilmiön yleisyyttä tai etsittäessä tutkimuksista ilmiön yleisyyttä tai keskeisiä käsitteitä. Sillä voidaan myös käsitellä aiheen historiaa ja kehitystä. (Vilka 2023, 41.) Pyrimme kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä sekä laajentamaan tietämystämme myötätuntouupumuksesta sekä siihen läheisesti liittyvistä ilmiöistä. Tutkimme kirjallisuuskatsauksen tietoperustaa monialaisesti siihen tutustumalla ja lopulta kohdistamalla sen sosiaalialan kontekstiin.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Vaikka sanana kirjallisuuskatsaus saattaakin antaa kuvan vain kirjallisuuden ja tutkimusten pintapuolisesta silmäilystä ja asioiden kokoamisesta raportiksi, se on kuitenkin olemassa olevan tiedon tunnistamista, arviointia, tulkitsemista ja yhdistämistä. Sen tavoitteena on kriittisesti tarkasteltu kokonaiskuva. (Vilka 2023, 11.) Kirjallisuuskatsauksella meidän tarkoituksenamme on vastata tutkimuskysymyksiin kartoittavasti ja kuvailevasti. Haasteenamme tulee olemaan, niin kuin yleensäkin kirjallisuuskatsauksella, teoreettisen oivalluksen eli uuden tiedon tuottaminen. (Vilka 2023, 17.)

Kirjallisuuskatsauksessa yhdistyvät järjestelmällinen ja ennalta suunniteltu tutkimusten hakuprosessi, tutkimusten valikointi, löydettyjen tutkimusten kriittinen lukeminen, muistiinpanojen tekeminen, tutkimustietojen vertailu ja lopulta uuden tiedon tuottaminen. (Vilka 2023, 12.) Kirjallisuuskatsaus on kokonaisuus tieteellisestä ja luovasta prosessista ja siinä systemaattisuuden ja luovuuden yhdistäminen on mahdollista. Reflektoimme prosessin edetessä mitä teemme, mitä ajattelemme tutkimustuloksista ja mistä ajatuksemme juontuvat, ja mitä niistä seuraa tuloksiin ja päätelmiin. (Vilka 2023, 18.)

Kirjallisuuskatsauksen tutkittava aineisto hankitaan hakuprosessin avuksi ennalta luotujen sääntöjen mukaisesti, rajatusti ja järjestelmällisesti ja johdonmukaisesti. Kirjallisuuskatsauksella pyritään saamaan aikaiseksi luotettava, pätevä ja yleistettävä tutkimus. (Vilka 2023, 13.) Kirjallisuuskatsauksella pyrimme saamaan laajan yleiskuvan myötätuntouupumuksesta ja siihen johtavista

syistä, yksilöllisistä ennaltaehkäisyn keinoista, sen systeemisestä vaikutuksesta työyhteisöön sekä työhondollisista keinoista ehkäistä auttajan työuupumusta.

Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus on muodostaa teoreettinen viitekehys tuotoksellemme ja tästä muodostuu käsitteellinen kehys tutkimukselle, jonka tiedonhaku on suunniteltua, eli systemaattista. Tiedonhaussa meidän on otettava huomioon aiempi tutkimustieto ja tieteellinen kirjallisuus liittyen käsiteltävään aiheeseemme, käytettävän käsitteistön määrittely, tutkimuksen validiteetti sekä reliabiliteetti sekä tutkittavan tiedon käytettävyys osana aiheen yleistä ymmärrystä (Vilka 2023, 127–128.)

## 5.2 Aineiston hankinta

Suoritimme haun käyttäen alla olevien taulukoiden mukaisia hakulausekkeita Suomen ja Englannin kielellä. Lisäksi toteutimme manuaalista hakua muun muassa lumipallotekniikalla, jossa kartoitimme tietoperustan aineiston viiteluetteloista relevanttien tutkimusten etsintää. Näin pystyimme laajentamaan ja täydentämään systemaattista hakuamme. (Vilka 2023, 66.) Suoritimme manuaalista hakua myös Google Scholar -tietokannasta valitessamme lähteitä tietoperustaan.

Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit (Taulukko 1) helpottivat relevantin aineiston valintaa. Suorittaessamme hakua rajasimme aineiston vertaisarvioituihin julkaisuihin lisätäksemme aineistojen luotettavuutta. Haun yhteydessä käytimme lisäksi rajausta vain englannin- ja suomenkielisiin aineistoihin. Hyväksyimme tutkittavaksi aineistoksi monialaisia tutkimuksia. Näin saimme laajennettua tutkimuskysymykseen vastaamisen laatua (Vilka 2023, 70).

*Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit*

<b>Sisäänottokriteeri:</b>	<b>Poissulkukriteeri:</b>
Julkaistu vuonna 2014 tai sen jälkeen	Julkaistu ennen vuotta 2014
Koko teksti on saatavilla	Koko teksti ei ole saatavilla
Aineisto on suomen- tai englanninkielinen	Aineisto ei ole suomen- tai englanninkielinen
Aineisto pohjautuu tutkittuun tietoon	Aineisto ei pohjautu tutkittuun tietoon
Aineisto on maksuton	Aineisto on maksullinen
Relevantti tutkimuksen aiheeseen	Ei ole relevantti tutkimuksen aiheeseen
Asiantuntijan/asiantuntijoiden kirjoittama	Ei varmuutta kirjoittajan asiantuntijuudesta

Tiedonhaku oli pitkä prosessi, jonka suunnittelimme huolella, jotta saadut tulokset olisivat halutun mukaisia. Työhömmme tarvittavan aineiston hakua tehdessämme suoritimme hakuja suomen- ja englanninkielisistä tietokannoista. Tietokantoina käytimme Finnaa ja Ebsco hostia. Haimme aineistoja hakulausekkeilla, jotka erittelemme taulukossa 2 ja taulukossa 3, käyttäen Boolean operaattoreita (AND ja OR). Hakulausekkeet muodostimme tutkimuskysymyksiemme myötä englanniksi ja suomeksi.

Suomenkielinen hakulauseke: (Myötätuntouupum\* OR Sijaistrauma\* OR Myötätunto) AND (Sosiaaliala OR Sosiaalityö OR Sosiaalityöntekijä\*)

*Taulukko 2. Hakusanat Suomeksi*

OR	OR
Myötätuntouupumus	Sosiaaliala
Sijaistraumatisoituminen	Sosiaalityö
Myötätunto	Sosiaalityöntekijät

Englanninkielinen hakulauseke: (Compassion fatigue OR Vicarious trauma\* OR Secondary trauma\* OR Burnout) AND (Social work\* OR Social services) AND (Leadership OR Supervisor)

*Taulukko 3. Hakusanat Englanniksi*

OR	OR	OR
Compassion fatigue	Social work	Leadership
Vicarious traumatization	Social services	Supervisor
Secondary traumatic stress	Social workers	
Burnout		

Rajasimme ennen hakua pois opinnäytteet ja kirjat, jonka jälkeen suomenkielisiä hakutuloksia jäi jäljelle 1 relevantti aineisto. Siirryimme tämän jälkeen englanninkieliseen tietokantoihin (Ebsco host, Science direct ja Emerald insight), joissa jatkoimme hakua englanninkielisillä hakulausekkeillamme (Taulukko 3) rajaamalla hakua vertaisarvioituihin aineistoihin, vuosilukuun 2014 ja englannin kieleen (Taulukko 4).

Aineiston hakuprosessiin kuului myös löytyneen aineiston karsiminen, jotta lopulliseen katsaukseen jäisi vain olennainen aineisto, joka vastaa tutkimuskysymykseen. Haun jälkeen valikoimme hakutuloksista aineistoja otsikon sekä tiivistelmän perusteella. (Taulukko 4).

Taulukko 4. Aineiston haku

Tietokanta	Tulokset	Tulokset suodattimien jälkeen	Otsikon perusteella hyväksytyt	Tiivistelmän perusteella hyväksytyt
Oula Finna	13	1	0	0
EBSCO HOST Academics search premier CINAHL with full text MEDLINE	1127	335	18	4
Science direct (ELSEVIER)	3030	1705	6	4
Emerald insight	1000	953	2	2
<b>Yhteensä</b>	5170	2994	26	10

Systemaattisen sekä manuaalisen tiedonhaun tuloksena saimme kokoon yhteensä 11 relevanttia artikkelia. Lopulliseksi aineistoksi valikoitui lopulta juuri nämä 11 tutkimusta. Kaikki aineistoksi valikoituneet tutkimukset olivat lopulta vertaisarvioituja.

### 5.3 Aineiston analyysi

”Uusi tieto syntyy analysoimalla alkuperäistutkimuksista löytyviä havaintoja” (Vilka 2023, 86). Perusideana on alkuperäistutkimusten tutkiva lukeminen. Lopuksi luomme aineistosta asiakokonaisuuden eli synteesin. (Vilka 2023, 88.)

Valitsimme opinnäytetyömme aineiston käsittelyn menetelmäksi teemoittelun. Teemoittelun keinoin pystyimme analysoimaan dokumentteja objektiivisesti ja systemaattisesti. Pyrimme näin saamaan kuvan aiheestamme yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Teemoittelulla pyrimme jäsentämään tutkittavan aineiston samankaltaisuuksia ja säännönmukaisuuksia ennen varsinaista analyysia. Koodausta ja kvantifointia voidaan myös käyttää hyvänä pohjana myös teemoittelulle. (Puusa & Juuti 2020, 149.) Teemoittelun keinoin pystyimme hyödyntämään kansainvälisten artikkeleiden tuomaa tutkimuksellista aineistoa osaksi sosiaalialan työkenttää Suomessa.

Aloitimme analysoinnin teoriaohjaavasti ja analyysin edetessä nostimme ohjaavat ajatukset erilaisiksi teemoiksi. Ajatteluprosessiimme vaikutti vahvasti aikaisempi teoriatieto. (Puusa & Juuti 2020, 147.) Emme kuitenkaan asettaneet liian jyrkkiä teemoja etukäteen, vaan olimme koko tutkimusprosessin ajan avoimia uusille löytyville teemoille. Valitsimme tutkittavaksi Taulukko 5 mukaisesti vain katsauksemme kannalta merkitykselliset tutkimukset ja lopuksi analyysissa oli jäljellä hakuprosessista vain tutkimukset, jotka pystyivät vastaamaan tutkimuskysymykseemme. (Vilkkä 2023, 88.) Teemoittelun keinoin saimme kerättyä tutkimuskysymyksiimme vastaavan aineiston (Taulukko 5).

*Taulukko 5. Artikkeleiden teemoittelu*

<b>Tekijä(t)/julkaisu</b>	<b>Tutkimuksen tarkoitus</b>	<b>Keskeiset tulokset</b>
Barrera-Algarin, Evaristo, Castro-Ibanez, Rebeca, Vallejo-Andrada, Ana & Martinez-Fernandez, Rocío 2023. <b>Compassion Fatigue Syndrome in Social Workers and Its relationship with Emotional Intelligence.</b>	Tutkia, miten tunneälykyys ja myötätuntouupumus vaikuttavat sosiaalityöntekijöihin.	Tutkittavilla oli korkea tunneälykyys. Mitä alhaisempi tunneälykyys, sitä suurempi myötätuntouupumisen riski. Kokonaisuudessaan korkeammalla tunneälykyydellä on vähemmän todennäköistä kärsiä tai kehittää myötätuntouupumusta.
Brown, Jodi L. Constantine, Ong, Jacqueline, Mathers, Jessica M. & Decker, James T. 2017. <b>Compassion Fatigue and Mindfulness: Comparing Mental Health Professionals and MSW Student Interns.</b>	Tutkia mindfulnessin vaikutusta myötätuntouupumukseen sosiaalialan maisterin tutkinnon opiskelijoiden ja mielenterveyden ammattilaisten välillä.	Ei tilastollisesti merkittävää eroa vertailtujen ryhmien välillä. Tulokset osoittavat mindfulnessin suojaavan myötätuntouupumukselta statuksesta riippumatta.

<p>Crowder, Rachael &amp; Sears, Alexandra 2017.</p> <p><b>Building Resilience in Social Workers: An Exploratory Study on the Impacts of a Mindfulness-based Intervention.</b></p>	<p>Tutkia eroja sosiaalityöntekijöiden stressin, resilienssin ja loppuunpalamisen tasoissa mindfulnessiin perustuvan intervention jälkeen verrattuna odotuslistaryhmään.</p>	<p>Mindfulnessiin perustuva interventio vähensi merkittävästi hoitoryhmän koettua stressiä verrattuna odotuslistalla olleisiin, ja stressin väheneminen jatkui 26 viikkoa intervention jälkeen. Interventioon osallistuneet raportoivat myönteisistä muutoksista asenteissa, näkökulmissa, käyttäytymisessä ja energiassa suhteessa työpaikkasuhteisiinsa kollegoiden ja esimiesten kanssa.</p>
<p>Dennea, Emily, Stevenson, Margaret &amp; Petty, Taylor 2019.</p> <p><b>Understanding how social worker compassion fatigue and years of experience shape custodial decisions.</b></p>	<p>Tutkia vaikutusta/suhdetta sosiaalityöntekijöiden myötätuntouppumuksen ja vuosien työkokemuksesta lasten huostaanottopäätösten parissa.</p>	<p>Myötätuntouppumuksen ja työkokemusvuosien välillä merkittävä yhteys. Sosiaalityöntekijöiden myötätuntouppumus voi muuttaa tapaa, jolla he näkevät lapsen hyväksikäyttötapaukset.</p>
<p>Evans, Rosalind, Hawley-Bernard, Alicia &amp; Gibbons, Greg. 2024.</p> <p><b>Strengths Perspective: How Social Work Students Use Mindfulness as a Self-Care Strategy.</b></p>	<p>Tutkia sosiaalialan opiskelijoiden kokemuksia mindfulnessin käytöstä vahvuuksien näkökulmasta.</p>	<p>Opiskelijat ymmärsivät paremmin itsestä huolehtimisen ja harjoitusten (mindfulness) hyötyjä terveydelle ja hyvinvoinnille.</p>
<p>Liu, Ziyu &amp; Wong, Hung 2023.</p> <p><b>Linking authentic leadership and employee turnover intention: the influences of sense of calling and job satisfaction.</b></p>	<p>Ilmentää, miten aito johtajuus (authentic leadership) vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työn tyytyväisyyteen ja kutsumuksen tunteeseen.</p>	<p>Aidolla johtajuudella havaittiin olevan negatiivinen vaikutus työntekijöiden työn vaihtamisaikomuksiin. Lisäksi työntekijöiden kutsumuksen tunne ja työtyytyväisyys ovat vaikutuksessa heidän käsitykseensä aidosta johtajuudesta ja vaihtamisaikomuksista.</p>
<p>Mack, Brenda M. 2020.</p> <p><b>The Resiliency-Focused Supervision Model: Addressing Stress, Burnout, and Self-Care Among Social Workers.</b></p>	<p>Artikkeli esittelee RSFM –mallin, jolla esihenkilöt voivat auttaa alaisiaan välttämään uupumusta, hallitsemaan stressiä ja olemaan menestyviä työssään.</p>	
<p>Mack, Brenda M. 2022.</p> <p><b>Addressing Social Workers' Stress, Burnout, and Resiliency: A Qualitative Study with Supervisors.</b></p>	<p>Tutkia esihenkilöiden tapoja kohdata alaistensa stressiä, uupumusta ja resilienssiä.</p>	<p>Tulokset kertovat ihmissuhteiden, kommunikaation, itsestä huolehtimisen, työ- ja vapaa-ajan balanssin ja hyvinvoinnin resurssien tärkeydestä</p>

<p>Mahon, Daryl 2021.</p> <p><b>Can using a servant-leadership model of supervision mitigate against burnout and secondary trauma in the health and social care sector?</b></p>	<p>Luoda johtamisen malli, jonka avulla voidaan lievittää työntekijöiden uupumusta ja stressaavia kokemuksia terveys ja sosiaalialalla.</p>	<p>Uupumus ja siihen liittyvät käsitteet, kuten toissijainen trauma ja myötätuntouupumus, vaikuttavat näihin ammatteihin epäsuhtaisesti. palvelujohtajuutta ehdotetaan lieventäviksi keinoiksi.</p>
<p>Mahon, Daryl 2021.</p> <p><b>Trauma-informed servant leadership in health and social care settings.</b></p>	<p>Tarkoituksena käsitellä traumainformoitua palvelevaa johtajuutta.</p>	<p>Ei ole olemassa johtamistapaa, joka ottaisi lähtökohdaksi traumainformoidun lähestymistavan. Kuitenkin on todisteita siitä, että palvelevalla johtamisella on monia työntekijätason vaikutuksia, joita pyritään saavuttamaan traumainformoiduilla lähestymistavoilla. Artikkelin esittää palvelevan johtajuuden traumainformoituna johtamismallina.</p>
<p>Selander, Kirsikka, Korhokangas, Eveliina, Toivanen, Minna, Ylikaitala, Kirsi, Kangas, Hilpi Kangas, Nevanperä, Nina &amp; Laitinen, Jaana 2023.</p> <p><b>Engaging Leadership and Psychological Safety as Moderators of the Relationship between Strain and Work Recovery: A Cross-Sectional Study of HSS Employees.</b></p>	<p>Tutkia yhteyttä työn vaatimusten ja työstä palautumisen välillä; osallistavan johtajuuden ja psykologisen turvallisuuden yhteydet työstä palautumiseen; sekä osallistavan johtajuuden ja psykologisen turvallisuuden vaikutusten kohtuullistaminen kuormituksen ja työstä palautumisen suhteessa.</p>	<p>Työuupumus ja moraalinen kärsimys olivat yhteyksissä vähentyneeseen palautumiseen työstä. Sitoutunut johtaminen ja turvallinen työyhteisö edistivät palautumista. Työuupumuksen ennaltaehkäisy tärkeää työntekijöiden työstä palautumisen kannalta.</p>

Toimme tutkimuskysymystämme oleellisesti ilmentävät teemat esille teemoitellen erilaisin värein ja käsittekartoin, voidaksemme verrata tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. (Puusa & Juuti 2020, 149). Luettuamme huolellisesti tutkimukseemme valikoituneet artikkelit, löysimme teemoittelun keinoin tutkimuskysymyksemme kannalta keskeiset pääteemat sekä näihin oleellisesti kuuluvat alateemat (Taulukko 6). Löydetyämme pääteemat tutkimuskysymyksemme vastaukseksi, käyimme aineiston teemoitteluun erilaisia värikoodeja alleviivaten oleellisimmat asiat aineistosta. Näin saimme löydetyksi myös keskeisimmät alateemat sekä alateemoihin kuuluvat konkreettiset keinot. Tutkimusartikkelimme myötä tuloksiksi muodostui kaksi pääteemaa, jotka vastaavat tutkimuskysymykseemme. Pääteemoiksi muodostui: Yksilön keinot ja työyhteisön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyyn. Tutkimusartikkelien teemoittelun myötä päätimme jakaa pääteemat ala-

teemoihin, jotka täsmentävät yksilön ja työyhteisön keinoja. Yksilön keinojen alateemoina ovat hyvinvoinnista huolehtiminen, yksilön ominaisuudet ja harjoiteltavat taidot. Työyhteisön keinojen alateemoina ovat organisaatiokulttuuri sekä esihenkilön tuki. Teemoittelun myötä koimme tarpeelliseksi esittää löytämiämme konkreettisia keinoja myötätuntuupumuksen ennaltaehkäisyyn, jotta saamme vastattua tutkimuskysymykseemme myös konkreettisin esimerkein. Listasimme alateemojen alle näitä konkreettisia ennaltaehkäisyn keinoja, jotka näkyvät taulukossa 6.

*Taulukko 6. Tulosten teemoittelu*

<b>Pääteema</b>	<b>Alateema</b>	<b>Konkretia</b>
Yksilön keinot	Hyvinvoinnista huolehtiminen	Mindfulness
		Itsemyötätunto
		Liikunta
		Rentoutus- ja hengitysharjoitukset
	Yksilön ominaisuudet	Empaattisuus
		Myötätunto
		Tunneälykyys
		Resilienssi
		Työkokemus
	Harjoiteltavat taidot	Tunnetaidot
		Tunneälykyys
		Itsemyötätunto
Työyhteisön keinot	Organisaatiokulttuuri	Kollegiaalinen tuki
		Autonomia työssä
		Palautumiseen työpäivän aikana
		Psykologisesti turvallinen työyhteisö
	Esihenkilön tuki	Palveleva johtajuus
		Sitouttava johtaminen
		Esihenkilön käyttämä huumori
		Autenttinen johtajuus

#### 5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

”Kirjallisuuskatsauksissa suurimmat pulmat liittyvät siihen, että aineiston laatua ei ole arvioitu ja kirjallisuuskatsaus sisältää laadullisesti heikko ja epätarkoituksenmukaista aineistoa” (Vilkkä 2023, 92). Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus pohjautuu käytettävien lähteiden/kirjallisuuden tietoperustaan. Kirjallisuuskatsauksessamme korostuu erityisesti vilpitön ja rehellinen toiminta toisen tutkimustyötä kohtaan, koska katsauksessa tutkitaan toisten tekemiä tutkimuksia. Hakuprosessissa edistimme eettistä tutkimustapaa niin, että tiedoissa ja tulkinnoissa ei ole virheitä. Lähteiden kohdalla käytimme aina tekstiviittausta ja lähdeviitteitä. (Vilkkä 2023, 99.)

Tutkimuksen tekemisessä tutkimusetiikka eli hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on keskeisessä roolissa. Tutkimusetiikka kulki mukanaamme koko opinnäytetyöprosessin ajan, ideointivaiheesta tutkimustulosten raportointiin. Kirjallisuuskatsauksen tekemisessä eettisiä lähtökohtia otettiin huomioon muun muassa miten alkuperäislähdettä esitellään. Olennaista opinnäytetyössämme oli alusta asti oikeanlainen viittaaminen tekstiviittein sekä lähdeluetteloin, alkuperäisen tekstin kirjoittajan kunnioittaminen, tuoden selkeästi esille mikä on omaa pohdintaamme ja mikä on peräisin tutkimukseen valikoituneista lähteistä. Tutkimuksen tulisi myös tuottaa uutta tietoa, sekä olla yhdistävissä vanhaan jo valmiiksi saatavilla olevaan tietoon. (Vilkkä 2015, 41–42.)

Alkuperäistutkimusten valitsemista kirjallisuuskatsaukseemme ei toteutettu mielivaltaisesti vaan jatkuvan arvioinnin periaatteella. Teimme näkyväksi aineiston, sen keräämisen tavan, tulokset ja päätelmät. Katsaukseen valittavien tutkimusten laadunarvioinnin keskeiset käsitteet olivat pätevyys eli valideetti ja luotettavuus eli reliabiliteetti sekä sovellettavuus, siirrettävyys ja yleistettävyys. Arvioimme laatua myös julkaisijan ja kirjoittajien auktoriteetin perusteella. Käyttämämme julkaisut olivat vertaisarvioituja. (Vilkkä 2023, 93.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneiden tutkimusartikkeleita teemoittelemalla löysimme sekä yksilöön että johtamiseen liittyviä keinoja myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä. Useissa tutkimuksissa puhuttiin työuupumuksesta ja loppuunpalamisesta sekä työperäisestä stressistä johon täsmennettiin kuuluvaksi myötätuntouupumus yhtenä työuupumuksen ilmentymisinä sosiaalialalla. Keskeisimmiksi ennaltaehkäisyn keinoiksi löysimme tasapainon työelämän ja yksityiselämän välillä (Mack 2020, 605, 612). Yksilön eli työntekijän keinoina tutkimustuloksissa korostui omaan hyvinvointiin panostaminen, yksilön omat ominaisuudet sekä harjoiteltavissa olevat taidot, näistä mindfulness yhtenä yleisimpänä menetelmänä. Johtamisen keinoina tai menetelminä tutkimuksissa korostui palveleva johtajuus (servant leader), esihenkilön halu palvella ja auttaa alaistaan sekä esihenkilön tuki työntekijän itsestä huolehtimiseen ja resilienssin kasvattamiseen.

### 6.1 Yksilön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä

Yhdeksi pääteemaksi muodostui yksilön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä. Myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä yksilöllä itsellään on suuri vaikutus. Tutkimusten mukaan työntekijän tietämys hyvinvoinnistaan ja hyvinvoinnin huolehtimisen tavoista jo uran alussa voi lieventää tai viivästyttää myötätuntouupumuksen alkamista ja näin ollen lisätä myös työntekijöiden alalla pysyvyyttä. Sosiaalialalla suurin osa työstä pitää sisällään empatian ja hoidon antamista muille. Välttääkseen myötätuntouupumista ammattilaisten on elintärkeää tietää keinoja huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja osata harjoittaa itsemyötätuntoa. Työntekijän hyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävät muun muassa itsemyötätunto, coping-keinot ja liikunta, terveelliset elämäntavat, kollegoiden tuki ja mindfulness. (Brown, 2017.)

Omasta hyvinvoinnista huolehtimisen lisäksi työntekijän omat ominaisuudet ja resilienssi voivat olla vaikutuksessa työntekijän uupumisen ennaltaehkäisyssä. Tutkimusten mukaan työntekijät, jotka ovat empaattisia, myötätuntoisia ja keskittyvät siihen myönteiseen vaikutukseen, jonka he ovat saaneet aikaan muiden elämässä, pystyvät paremmin käsittelemään työhön liittyviä stressitekijöitä (Mack 2020, 603). Empaattisuus ja myötätunto sosiaalialan työntekijän ominaisuuksina voi siis olla suojaava tekijä uupumusta vastaan.

Myötätunnon ja empaattisuuden lisäksi työntekijän tunneälykkyyden on havaittu auttavan ymmärtämään sosiaalisia tilanteita. Kun ihmiset ovat tietoisia tunteistaan, on helpompaa muodostaa parempia ihmissuhteita muiden kanssa ja edistää viihtyisämpää työyhteisöä. Tunneälykkyyden sosiaalialan ammattilaisilla on havaittu auttavan ennaltaehkäisemään stressaavia tilanteita. Tunneälykkyyden tuo ymmärrystä, hyväksyntää ja auttaa vaikeisiin tilanteisiin sopeutumista. Tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijät, joilla on korkeampi tunneälykkyyden taso, eivät todennäköisesti kärsi tai "kehitä" itselleen myötätuntouupumusta. Tulevaisuudessa tunnetaitojen ja tunneälykkyyden opettaminen tuleville sosiaalialan ammattilaisille voisi auttaa ennaltaehkäisemään tulevien työntekijöiden myötätuntouupumisen riskiä. (Barrera-Algarín ym. 2023.)

Työntekijän työkokemuksen pituudella havaittiin olevan vaikutusta myötätuntouupumukseen. Dennean ym. (2019) mukaan tutkimukset osoittavat, että myötätuntouupumiseen sosiaalialalla voi vaikuttaa työntekijän työkokemuksen pituus. Heidän tutkimuksessaan raportoitiin, että mitä pidemmät työvuodet työntekijällä on alalla allaan, sitä suurempi todennäköisyys työntekijällä on myös uupumiseen. Toisaalta Brown ym. (2017) mainitsevat artikkelissaan, että useiden tutkimusten mukaan vähemmän kokeneilla auttajilla olisi isompi riski myötätuntouupumiseen. Pitkä työkokemus voi itsessään kasvattaa työntekijän resilienssiä sekä tuoda kokemusta ja keinoja uupumuksen ennaltaehkäisyyn ja näin ollen olla suojaavana tekijänä uupumukselle. Vähäinen kokemus alalta taas voi uuvuttaa sillä auttajilla ei välttämättä ole kerennyt kasvaa resilienssiä tai keinoja hoitaa tai ennaltaehkäistä uupumista. Tässä korostuukin keinojen opettamisen tärkeys sosiaalialan koulutusvaiheessa. (Brown ym. 2017; Dennea ym. 2019.)

### **6.1.1 Mindfulness keinona**

Useassa tutkimuksessa mindfulness esiteltiin hyödyllisenä niin uupumuksen, kuin myötätuntouupumuksenkin ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Mindfulness muotoutui teemoittelussamme alateemaksi yksilön keinoille. Mindfulness tuotiin esille myös keinona kasvattaa työntekijöiden resilienssiä. Resilienssi voi olla suuressa roolissa työntekijän uupumuksen synnyssä ja sen käsittelyssä. Mindfulnessin suosio lääketieteessä ja psykoterapiassa on kasvanut viime vuosikymmenten aikana, siitä tehtyjen tutkimusten myötä. Tutkimukset ovat osoittaneet mindfulnessin useita positiivisia vaikutuksia työntekijän uupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. (Evans ym. 2024; Crowder & Sears 2016.)

Resilienssin kasvattamisen lisäksi mindfulnessin havaittiin muun muassa parantavan itsetietoisuutta, lisäävän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia ja vähentävän työntekijän stressiä. Tekniikoina käytettiin esimerkiksi mindfulnessiin perustuvia lihasten rentouttamisen harjoituksia, hengitysharjoituksia erilaisilla tekniikoilla sekä stressin lievityksen harjoituksia. Erilaisten mindfulnessiin perustuvien harjoitusten lisäksi mindfulness yksinkertaisuudessaan kuitenkin korostaa huomion keskittämistä hetkeen ja siihen, mitä on tässä ja nyt, sekä ajatusten ja tunteiden tunnistamista. (Evans ym. 2024.)

Psyykkisten terveyshyötyjen lisäksi mindfulnessilla on useita fyysisiä hyötyjä. Tutkimusten mukaan fyysisiä terveyshyötyjä mindfulnessista ovat unenlaadun parantuminen, energisyys, rauhallinen mieliala, terveellisemmät syömistottumukset sekä parempi tietoisuus kehostaan. Raportoitiin myös, että mindfulnessiin liittyvien harjoitusten myötä työntekijät tekivät parempia valintoja työssään. (Crowder & Sears 2016.) Useiden tutkimusten mukaan mindfulnessin on myös havaittu parantavan yleisesti työntekijän elämänlaatua. Tutkimuksissa korostetaan, että mindfulnessin harjoituksia ja tekniikkaa tulisi opettaa jo sosiaaialan koulutuksessa tulevien ammattilaisten mahdollisen myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisemiseksi. (Brown ym. 2017.) Mindfulness voi hyvin toimia myös reflektiivisenä työkaluna ammatillisessa kasvussa.

## **6.2 Työyhteisön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä**

Työuupumus voi olla seurausta käsittelemättömästä stressistä, ja voi vaikuttaa osaltaan siihen, miten työntekijät osoittavat myötätunnon ja empatian puutetta myös muita työntekijöitä kohtaan. Kollegiaalisen tuen tiedetään olevan tärkeässä roolissa myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä. (Mack 2020, 597, 602.) Kollegiaalinen tuki auttaa työntekijöitä tuntemaan itsensä toiveikkaiksi, kehittämään joustavuuttaan ja luomaan mielekästä ja tyydyttävää elämää (Mack 2020, 607). Teemoittelun keinoin pystyimme erottamaan yhdeksi pääteemaksi työyhteisön keinot myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä.

Organisaatiokulttuuriin ja ilmapiiriin liittyviä kysymyksiä tulisi voida mukauttaa siten, että niihin sisällytetään parhaat käytännöt myönteisen työympäristön luomiseksi (Mack 2020, 607). Työpaikan voimavarat, kuten sitouttava johtaminen ja psykologisesti turvallinen työyhteisö voivat parantaa jo itsessään työstä toipumista. Tutkimuksen mukaa ne myös lisäksi lievensivät jonkin verran, mutta eivät kokonaan, työn kuormittavuuden haitallista vaikutusta työstä toipumiseen. (Selander ym.

2023.) Työympäristöissä jotka on suunniteltu voimaannuttamaan, tarjoavat tilaisuuksia kasvuun ja tietojen ja taitojen kehittämiseen. Osallisuuden puute päätöksentekoon näyttäisi puolestaan olevan yksi työntekijöiden loppuunpalamisen syistä. (Mahon 2021a.)

Samalla kun odotetaan tehokkaita toimia terveellisen työn kehittämiseksi, organisaatioiden olisi otettava käyttöön normeja ja käytäntöjä, jotka kannustavat työntekijöitä palautumaan työstä työvuorojen aikana ja niiden ulkopuolella. Tähän sisältyy organisaatiokulttuuri, joka tukee muun muassa työntekijöiden säännöllisiä taukoja työpäivien aikana. Organisaatio voi myös tukea ilmapiiriä, joka kannustaa työntekijöitä pitämään yllä terveellisiä elintapoja, jotka edistävät työstä palautumista, kuten kohtuullinen määrä unta ja liikuntaa. (Selander ym. 2023.)

Selander ym. (2023) tutkimuksen tulokset osoittivat, että sekä sitoutuneella johtamisella että työyhteisön psykologisella turvallisuudella oli heikko positiivinen yhteys työstä toipumiseen ja että ne voivat jossain määrin lieventää työn kuormittavuuden ja työstä toipumisen välistä negatiivista yhteyttä. Siten sitouttava johtaminen ja psykologinen turvallisuus ovat työn voimavaroja ja niiden lisääminen tukee työstä toipumista ja ennalta ehkäisee työuupumusta. Tutkimukset korostavatkin organisaatioiden sekä esihenkilöiden vastuuta työntekijöidensä henkisestä hyvinvoinnista (Dennea ym. 2019).

Kun työntekijät tuntevat itsensä hyväksytyiksi ja turvallisiksi, he uskaltavat mielellään ottaa ihmissuhteiden välisiä riskejä, kuten osallistua enemmän johtajien kanssa käytäviin organisaatiokeskusteluihin, jotka liittyvät tärkeisiin työ- ja roolitavoitteisiin, ja tuoda luovempia ja innovatiivisempia ideoita harkittavaksi. Psykologinen turvallisuus on myös tärkeää, jotta työntekijät voivat tuntea olonsa turvallisiksi ja varmaksi ihmissuhteissaan esimiesten kanssa, mikä voi parantaa luottamusta. Palveleva johtaja etsii ja käyttää mahdollisimman paljon tilaisuuksia kuunnella työntekijöitä, hän kunnioittaa työntekijöitä syvästi ja osoittaa tämän kuuntelemalla mielipiteitä ja ideoita sekä tukemalla esihenkilön tunteita ja huolia. Monet sosiaalialan ammattilaiset ovat saaneet koulutusta aktiivisen kuuntelemisen taidoissa, joten näiden taitojen tuomisen osaksi esimiesprosessia ei pitäisi olla esihenkilöille kovin vaikeaa. (Mahon 2021a.)

### 6.2.1 Johtaminen keinona

Alateemana työyhteisön keinoille pystyimme erottamaan johtamisen merkityksen ja sen erilaiset menetelmät. Tutkimusten mukaan työuupumus ja siihen liittyvät käsitteet, kuten sekundaarinen trauma ja myötätuntouupumus, vaikuttavat sosiaalialan ammatteihin suhteettoman paljon. Palvelevan johtajuuden sisällyttäminen esimiesprosessiin voi olla yksi tapa lieventää joitakin edellä mainittuihin liittyviä kielteisiä vaikutuksia. Palvelevan johtajuuden mallin tarkoituksena on auttaa vähentämään työuupumusta, myötätuntouupumusta ja sekundaarisia traumoja sosiaalialan ammattilaisilla. Työntekijät, jotka havaitsevat esihenkilöissään palvelevan johtajuuden piirteitä, kokevat huomattavasti harvemmin työuupumuksen tunteita. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että palveleva johtajuus ennusti työuupumukseen puuttumista, parempaa työhön sitoutumista ja parempaa elämäntyytyväisyyttä. Palvelevien johtajien ja esihenkilöiden osoittama toisten palveleminen tarkoittaa, että he asettavat työntekijöiden tarpeet etusijalle. Tämä auttaa osaltaan osoittamaan oikeudenmukaisuutta, luottamusta ja laadukasta suhdetta työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. (Mahon 2021a; Mahon 2021b.)

Palveleva johtajuus ja sen kehittäminen, suuri tuki ja autonomian edistäminen on yksi tapa lieventää sosiaalialan työuupumuksesta johtuvia ongelmia (Mahon 2021a). Esihenkilön kannattaakin harkita, voisiko hän antaa työntekijälle mahdollisuuden itseohjautuvuuteen työtehtävien suorittamisessa. Esihenkilö voisi antaa päätösvaltaa esimerkiksi työaikataulujen suhteen. Aiempien tutkimusten mukaan työntekijät, joilla on enemmän työn autonomiaa, kokevat harvemmin työuupumusta tai irtisanoutuvat nykyisestä työstään. (Mack 2020, 603.) Myös johtajien käyttämän huumorin on havaittu vähentämään työntekijöiden stressiä ja auttamaan välttämään työntekijöiden uupumusta työpaikalla (Mack 2022).

Esihenkilöt jotka keskittyvät palvelevalla johtamisella moraalialaa vahvistaviin ratkaisuihin, voivat rakentaa yksilöiden joustavuutta ja luoda terveen organisaatiokulttuurin ja ilmapiirin. Tämä on omiaan ennaltaehkäisemään työuupumusta ja myötätuntouupumusta. Esihenkilö voi ohjata työntekijää myötätuntotytyväisyyden rakentumisessa. Esihenkilö voi esimerkiksi esittää työntekijälle myötätuntoon liittyviä kysymyksiä heidän työstään asiakkaiden kanssa ja antaa tunnustusta, kun empatiaa ja ystävällisyyttä osoitetaan. Esihenkilö voi ehdottaa, että työntekijä pohtii säännöllisesti työhön liittyviä myönteisiä kokemuksia. (Mack 2020, 603, 604.) Palvelevan johtajan tulisi olla tietoinen

omista vahvuuksistaan, rajoituksistaan ja sanojensa ja käyttäytymisensä vaikutuksesta muihin. Itsetuntemus syntyy reflektiivisistä käytännöistä. Esihenkilön tulisi olla tässä esikuvana työntekijöille. Itsetuntemuksen on todettu vähentävän riskiä työuupumukselle. (Mahon 2021a.)

Aiemmissa sosiaalipalvelukonteksteissa tehdyissä tutkimuksissa emotionaalisen uupumuksen on todettu olevan merkittävä tekijä huonon moraalin ja sitä seuraavan vaihtuvuuden taustalla. Autenttinen johtajuus, jonka myös voidaan katsoa kuuluvaksi palvelemaan johtajuuteen, voi edistää työntekijöiden psykologista kapasiteettia, lisätä heidän sitoutumistaan, motivaatiotaan ja tyytyväisyyttään, jotta heidän työtuloksiaan voidaan jatkuvasti parantaa ja estää heidän lähtönsä. Autenttisen johtajuuden on todettu myös lisäävän työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä, joka on omiaan työuupumuksen ja myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. (Liu & Wong 2023, 589, 590, 594.)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla sosiaalialan työuupumiseen, erityisesti myötätuntu-uupumiseen yhtäältä johtavia ja toisaalta ennaltaehkäiseviä tekijöitä. Myötätuntu-uupumisen voidaan katsoa olevan yksi merkittävä sosiaalialan työuupumisen ilmentymisistä. Selvitimme tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksen avulla miten työntekijä tai esihenkilö voivat omilla ja organisaatiotason toimilla ennaltaehkäistä myötätuntu-uupumista sosiaalialalla.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksen perusteella sekä yksilön omilla ominaisuuksilla että tekemisen keinoilla olisi vaikutusta koettuun uupumiseen. Myös koetulla työyhteisön tuella ja psykologisella turvallisuudella voidaan todeta olevan vaikutusta. Johtamisen keinoista keskeisimmäksi tyyliksi johtaa nousi palveleva johtajuus, johon voidaan esittää kuuluvan myös esille nousseet aito autenttinen johtajuus sekä resilienssiä lisäävä johtajuus. Tärkeimmäksi esihenkilön ominaisuudeksi nousi aito läsnäolo ja empaattisuus työntekijää kohtaan. Tutkimustulokset selvensivät hyvin käsitystämme ihmisläheisestä työstä sekä antoi vahvistusta omaan intuitioon siitä, kuinka tärkeää on kohdata ihminen ihmisenä.

Mahon (2021a) mukaan monet esihenkilöt saattavat pitää tunteiden huomioimista pehmeänä taitona, joka ei kuulu perinteisesti heidän esihenkilörooliinsa. Se voi kuitenkin olla yksi tärkeimmistä ominaisuuksista työntekijöiden loppuunpalamisen ja muiden stressaavien työhön liittyvien kokemusten yhteydessä. Tämän voi olettaa haastavan myös Suomessa sosiaalialan työnjohtoa. Yleisesti sosiaalialalla on ollut vallalla käsitys, että auttajan pitäisi osata tehdä työ järjellä ilman tunteita. Tällä tavoin osoittaisi olevan ammattilainen. Tämän käsityksen mukaan voisi ymmärtää ettei auttaja saisi myöskään tuntea empatiaa autettavaa kohtaa. Kuitenkin tehdessämme kirjallisuuskatsausta myötätuntu-uupumuksesta, saimme pian huomata empatian olevan yksi tärkeimmistä auttajan voimavaroista myötätuntu-uupumusta vastaan. Voiko olla, että edellä mainitunlainen käsitys olisikin syntynyt vuosien saatossa auttajan yrittäessä selviytyä ilman kunnollisia keinoja kokemastaan myötätuntostressistä ja -uupumuksesta? Nykyisi myös tiedetään, kuinka tunteiden tukahduttaminen ei tee hyvää kenellekään, vaan johtaa lopulta uupumiseen, loppuunpalamiseen ja jopa ahdistuksen ja masennuksen kaltaisiin oireisiin.

Myötätuntouupumisen tutkimusta erityisesti suomalaisessa sosiaali-alan kontekstissa tarvittaisiin lisää. Pohjaamme ehdotuksemme Kankaanperän (2023) kirjoitukseen, myötätuntouupumisesta pitäisi uskaltaa puhua ja tietoa tulisi lisätä työympäristöihin. Erityisesti olisi syytä lisätä uskallusta tuntea myötätuntoa rohkeasti asiakkaiden tilanteisiin liittyen. (Kankaanperä 2023.) Ehkäistäkseen myötätuntouupumista ja edistääkseen ammattilaisten myötätuntotytytyväisyyttä olisi tärkeää lisätä keskustelua sekä tutkimusta aiheesta. Tämän myötä auttajien myötätuntoon liittyvistä oireiluista ja jaksamisongelmista voitaisiin puhua enemmän perinteisestä kuormittuneisuudesta ja uupumuksesta puhumisen sijaan.

## 8 POHDINTA

Aihe lähti rakentumaan omasta mielenkiinnostamme sosiaalialan työuupumusta ja erityisesti sen ennaltaehkäisyä kohtaan. Sen lisäksi, että työ itsessään sosiaalialalla on henkisesti kuormittavaa, voi yleiset vallalla olevat työkuulttuuriset paineet olla omiaan uuvuttamaan työntekijän, mikäli uupumisen, erityisesti myötätuntostressistä johtuvia merkkejä ei tunnisteta riittävän ajoissa. Erityisen kiinnostuneita olimme esihenkilön ja johtamisen roolista, sillä useimmat suomenkieliset oppaat ja artikkelit esittelivät hyvin usein vain yksilön, eli työntekijän omiin ominaisuuksiin tai keinoihin liittyviä keinoja. Olimme vahvasti sitä mieltä, että tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa muutoksia sosiaalialan kontekstissa tapahtuu paljon ei päävastuu työssäjaksamisessa voi olla pelkästään yksilöllä. Kirjallisuuskatsauksen keinoin saimme hyvin vastauksia myös johtamisen keinoihin.

Kirjallisuuskatsauksen aineiston hankinta osoittautui jokseenkin haastavaksi. Heti alkuun pysyimme toteamaan, ettei suomalaista aineistoa tutkimusartikkeleiden muodossa ollut saatavilla. Otimme kuitenkin haasteen vastaan ja suuntasimme aineiston haun englanninkielisiin artikkeleihin. Lopulta systemaattisen ja manuaalisen haun tuloksena löysimme riittävästi materiaalia tutkimuskysymykseemme.

Pian kansainvälisiä artikkeleita analysoidessa huomasimme joutuvamme määrittelemään sosiaalialan kontekstin laajemmaksi käsitteeksi. Huomasimme muuan muassa, ettei sosiaalityö verraten social work, pitänyt sisällään samoja kriteereitä suomalaisessa ja kansainvälisessä kontekstissa. Päädyimme laajentamaan tutkimuksemme käsittelemään laajasti sosiaalialaa, myöskään eri sektoreiden tai maantieteellisten rajojen määrittelemättä tutkimustamme. Yritimme parhaamme mukaan soveltaa saatua tietoa suomalaiseen kontekstiin.

Prosessina opinnäytetyön voi todeta olleen haastava. Koemme kuitenkin saavuttaneemme työmme myötä asettamamme sosiaalialan kompetenssien mukaiset oppimistavoitteemme. Omaksumme sosiaalialan työyhteisöllisen-, eettisen- ja kehittämisosaamisen sekä kriittisen ja osallisuutta edistävän yhteiskuntaosaamisen. Pohdimme myös yhteiskunnallisten ilmiöiden merkitystä ja niiden vaikutusta yksilöihin ja yhteisöihin. Työllämme edistämme työyhteisön hyvinvointia ja lisäämme ymmärrystä henkilöstöjohtamisen merkityksestä organisaatiossa. Syvensimme omaa am-

matillista osaamistamme, sekä kehitimme tulevan työme mahdollisia esihenkilötaitoja. Pysyimme lisäksi ennakoivaan ongelmanratkaisuun sosiaalialan kehittämisessä ja sovelsimme tutkimuksia, tuotimme tietoa ja analysoimme sitä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Löysimme vastauksen tutkimuskysymykseemme ja saimme jaettua sovussa prosessin toteuttamiseen liittyvät työt. Koemme olevamme valmiimpia kohtaamaan asiakkaita työkentällä rohkeasti, empaattisesti ja aidosti. Koemme myös olevamme varmempia kohtaamaan omia uupumisen ja jaksamisen haasteita. Löysimme keinoja ja menetelmiä, joita voimme myös jatkossa jalostaa ja jakaa eteenpäin. Voimme todeta edellä mainittujen liittyvän ennen kaikkea ihmisyyteen, jota sosiaalialalla kipeästi tarvitaan, niin työntekijöissä kuin johtajissakin. Saimme vahvistuksen siitä, että koettu myötätunto sosiaalialalla on vain hyväksi ja voi olla jopa lopulta suojaava tekijä työntekijän uupumusta vastaan. Uskallamme siis luottaa omaan itseemme niin yksilöllisinä ihmisinä kuin alan ammattilaisinakin. Muistakaamme olla rohkeita ja ehkä jonain päivänä voimme olla sosiaalialalla johtajia, jotka muistavat ihmisyyden tärkeyden ja palvelevan johtajuuden menetelmänä.

## LÄHTEET

Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: AlmaTalent.

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum pro.

Barrera-Algarin, E., Castro-Ibanez, R., Vallejo-Andrada, A. & Martinez-Fernandez, R. 2023. Compassion Fatigue Syndrome in Social Workers and Its relationship with Emotional Intelligence. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/sw/swad038>. Luettu: 30.8.2024.

Brown, J. L., Constantine, O., Jacqueline, M., Jessica M. & Decker, J. T. 2017. Compassion Fatigue and Mindfulness: Comparing Mental Health Professionals and MSW Student Interns. Luettavissa: <https://doi.org/10.1080/23761407.2017.1302859>. Luettu: 30.8.2024.

Collins, S. 2022. Social workers and compassion. London: Taylor & Francis Group. Luettavissa: <https://doi.org/10.4324/9781003112532>. Luettu 23.8.2024.

Crowder, R. & Sears, A. 2017. Building Resilience in Social Workers: An Exploratory Study on the Impacts of a Mindfulness-based Intervention. Luettavissa: [10.1080/0312407X.2016.1203965](https://doi.org/10.1080/0312407X.2016.1203965). Luettu: 30.8.2024.

Csikszentmihalyi, M. 2014. Flow and the Foundations of Positive Psychology. Englanti: Springer.

Dennea, E., Stevenson, M. & Petty, T. 2019. Understanding how social worker compassion fatigue and years of experience shape custodial decisions. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104036>. Luettu: 30.8.2024.

ETENE 2011. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. Valtioneuvoston julkaisu. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70260/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3195-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70260/URN_ISBN_978-952-00-3195-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 2.4.2024.

Evans, R., Hawley-Bernardez, A. & Gibbons, G. 2024. Strengths Perspective: How Social Work Students Use Mindfulness as a Self-Care Strategy. Luettavissa: <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/4/210>. Luettu: 30.8.2024.

Figley, C. 2002. Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of selfcare. *Psychotherapy in practice* 58(11), 1433-1441. Luettavissa: <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>. Luettu 23.4.2024.

Figley, C. & Figley, K. 2017. Compassion Fatigue Resilience. Luettavissa: [10.1093/oxfordhb/9780190464684.013.28](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190464684.013.28). Luettu 6.5.2024.

Hiltula, M., Kemppainen, T., Kostamo-Pääkkö, K., Liikanen, S-L. & Sotaniemi, U. 2024. Sosiaali-  
huollon ammattilaiset pohjoisella yhteistyöalueella. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuk-  
sen julkaisu. Luettavissa: [https://ekollega.fi/-/sosiaalihuollon-ammattilaispalvelus-on-julkaistu?redi-  
rect=%2Fsosiaalihuollon-ammattilaispalvelus](https://ekollega.fi/-/sosiaalihuollon-ammattilaispalvelus-on-julkaistu?redirect=%2Fsosiaalihuollon-ammattilaispalvelus). Luettu 20.7.2024.

Hipp, T. 2023. Trauma ja traumatisoituminen. Teoksessa *Traumainformoitu työote* (toim. Johanna Linner Matikka & Tiia Hipp). Jyväskylä: PS-kustannus.

Hipp, T. & Surakka, R. 2023. Traumaosaamista sosiaali- ja kriisipäivystykseen. Teoksessa *Traumainformoitu työote* (toim. Johanna Linner Matikka & Tiia Hipp). Jyväskylä: PS-kustannus.

Junnonen, S-R., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O. & Salo, P. 2019. Sosiaalityöntekijöiden työnkuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012. *Janus* vol. 27 (2) 2019. Luettavissa: <https://journal.fi/janus/article/view/65729/41901>. Luettu 29.3.2024.

Kabat-Zinn, J. 2003. Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clin Psychology Sci Pract* 10, 144–156. Luettavissa: [10.1093/clipsy.bpg016](https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016). Luettu 23.8.2024.

Kankaanperä, R. 2023. Välittämisen hinta – Myötätuntouupumus ja myötätuntotytyytyväisyys  
auttamistyössä. Kandidaatin tutkielma, sosiaalityö. Luettavissa:  
[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/87058/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-  
202305223131.pdf](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/87058/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202305223131.pdf). Luettu 29.3.2024.

Liu, Z. & Wong, H. 2023. Linking authentic leadership and employee turnover intention: the influences of sense of calling and job satisfaction. Luettavissa: <https://www.emerald.com/insight/0143-7739.htm>. Luettu: 30.8.2024.

Maanmieli, K. & Sarvela, K. 2022. Yhteinen mieli – traumatietoutta mielenterveystyöhön. Helsinki: Basam Books Oy.

Mack, B. M. 2020. The Resiliency-Focused Supervision Model: Addressing Stress, Burnout, and Self-Care Among Social Workers. Luettavissa: [10.18060/23897](https://doi.org/10.18060/23897). Luettu: 30.8.2024.

Mack, B. M. 2022. Addressing Social Workers' Stress, Burnout, and Resiliency: A Qualitative Study with Supervisors. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/swr/svab032>. Luettu: 30.8.2024.

Mahon, D. 2021a. Can using a servant-leadership model of supervision mitigate against burnout and secondary trauma in the health and social care sector? Luettavissa: <https://www.emerald.com/insight/1751-1879.htm>. Luettu: 30.8.2024.

Mahon, D. 2021b. Trauma-informed servant leadership in health and social care settings. Luettavissa: [10.1108/MHSI-05-2021-0023](https://doi.org/10.1108/MHSI-05-2021-0023). Luettu: 30.8.2024.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma talent.

Nissinen, L. 2008. Auttamisen rajoilla, myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella: miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita.

Peltola, A. 2024. Tunnetartunta. Jyväskylä: Tuumakustannus Oy.

Peltonen, T. 2015. Henkisyys ja johtajuus : spirituaalisuus ja uskonto organisaation teoriassa ja käytännössä. Helsinki: Tuomo Peltonen Consulting and Training.

Pojjula, S. 2019. Resilienssi – muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (toim. Anu Puusa & Pauli Juuti). Helsinki: Gaudeamus.

Reunanen, M. & Holma, J. 2011. Perheväkivaltatyöntekijän sijaistraumatisoituminen. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2011: 48 307–317. Luettavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/4851/71410>. Luettu 29.3.2024.

Rothschild, B. & Rand, M. L. 2010. Apua auttajalle: Myötätuntouppumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Helsinki: Traumaterapiakeskus.

Selander, K., Korkiakangas, E., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Kangas, H., Nevanperä, N. & Laitinen, J. 2023. Engaging Leadership and Psychological Safety as Moderators of the Relationship between Strain and Work Recovery: A Cross-Sectional Study of HSS Employees. Luettavissa: [doi.org/10.3390/healthcare11071045](https://doi.org/10.3390/healthcare11071045). Luettu: 30.8.2024.

Sosiaalialan amk verkosto 2024. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. Luettavissa: <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>. Luettu 29.3.2024.

Van der Kolk, B. 2017. Jäljet Kehossa: Trauman Parantaminen Aivojen, Mielen Ja Kehon Avulla. Helsinki: Viisas Elämä.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vikki, H., Lehto, E., Kulmala, P., Hurtig, T., Paunio, T., Repo, S., Korhonen, T., Kaisti, I., Hintsanen, M. & Jääskeläinen, E. 2022. Myötätunto ja itsemyötätunto lääkärin työssä. Lääkärilehti 18/2022 VSK 77. Luettavissa: <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/43443/nbnfi-fe202301276075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 22.4.2024.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House Oy.

Virolainen, I. & Virolainen, H. 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas elämä.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2024. Myötätuntopumous ja työnohjaus. Luettavissa: <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntopumous-ja-tyonohjaus>. Luettu 8.2.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2024. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>. Luettu: 8.2.2024.