



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jonna Niemi & Annu Silvola

"KYL MÄ OON UUPUNUT TÄSSÄ TYÖSSÄ ENEMMÄN KU MISSÄÄN MUUSSA"

Myötätuntouupumus lastensuojelun erityisyksikössä

Sosiaali- ja terveysala
2021

TIIVISTELMÄ

Tekijät	Jonna Niemi ja Annu Silvola
Opinnäytetyön nimi	"Kyl mä oon uupunut tässä työssä enemmän ku missään muussa" – Myötätuntouupumus lastensuojelun erityisyksikössä
Vuosi	2021
Kieli	suomi
Sivumäärä	58 + 2 liitettä
Ohjaaja	Heidi Blom

Tämän opinnäytetyön aiheena on myötätuntouupumus lastensuojelun erityispalveluita tuottavan asumisyksikön työntekijöiden kokemana. Toimeksiantajamme on Humana -konsernin nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy ja heidän Puro 1 -niminen yksikkönsä. Tavoitteenamme oli selvittää kyseisen yksikön henkilökunnan tietämystä myötätuntouupumuksesta ja myötätunnosta, sekä kartoittaa miten ja millaisena myötätuntouupumus kyseisessä lastensuojeluyksikössä näyttäytyy. Tutkimme myös työntekijöiden tarvetta lisätiedosta ja sitä, millaisena he kokevat avun hakemisen.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aineiston keruu suoritettiin yksilöhaastatteluina. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja se suoritettiin haastateltavien anonymiteetti säilyttäen. Tutkimukseen osallistui kahdeksan työntekijää. Haastatteluissa käytössämme oli kysymysrunko, jossa kysymykset olivat jo etukäteen teemoiteltu. Haastattelut äänitettiin ja litte-roitiin, minkä jälkeen ne analysoitiin sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyömme tulokset osoittivat, että henkilökunnan tietämys myötätuntouupumuksen käsitteestä vaihteli paljon. Selvisi kuitenkin, että myötätuntouupumuksen oireita esiintyy kyseisessä yksikössä jonkin verran. Tulosta tuki myös saamamme tieto siitä, että jokainen tutkimukseemme osallistunut työntekijä oli sitä mieltä, että kohtaa työssään tilanteita, joissa myötätuntouupumisen riski on mahdollinen.

Avainsanat	myötätuntouupumus, myötätunto, lastensuojelu, työhyvinvointi
------------	--

ABSTRACT

Author	Jonna Niemi and Annu Silvola
Title	Compassion Fatigue in a Special Child Welfare Unit
Year	2021
Language	Finnish
Pages	58 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Heidi Blom

The topic of this bachelor's thesis is compassion fatigue experienced by the employees of a special child welfare unit. This bachelor's thesis was carried out in collaboration with the adolescent psychiatric unit Puro which is a part of Humana Group. The aim of the bachelor's thesis was to find out the employees' knowledge of compassion fatigue and compassion. The purpose was also to survey how the compassion fatigue is experienced in that child welfare residential unit. We also examine the employees' need for additional information and how they feel about seeking help.

The research was carried out with a qualitative research approach. Data collection was achieved by individual interviews. The participation in the study was voluntary and the study was carried out anonymously. Eight employees participated in the study. The interviews were based on a set of questions, which had been categorized in different themes in advance. The interviews were recorded and transcribed and analyzed with content analysis method.

The results of this bachelor's thesis showed that the employees' knowledge of the compassion fatigue varied widely. Still, the results show that the symptoms of compassion fatigue appear in that unit. That result was also supported by the information that every respondent felt that they encounter situations in their work where there is a potential risk for experiencing compassion fatigue.

Keywords	compassion fatigue, compassion, child welfare, workplace wellbeing
----------	--

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT, TARKOITUS JA TAVOITTEET	9
3	MYÖTÄTUNTOUUPUMUS.....	10
3.1	Käsitteet	10
3.2	Myötätuntouupumisen oireet ja hoito	13
3.3	Myötätuntouupumus ammattiauttajan työuupumuksena	15
3.4	Aikaisemmat tutkimukset	15
4	LASTENSUOJELU	18
4.1	Lastensuojelun asiakkuus	19
4.2	Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu	20
4.3	Huostaanotto ja sijaishuolto	21
4.4	Lastensuojelun asumisyksikkö	23
4.5	Henkilökunta asumisyksikössä.....	24
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	26
5.1	Tutkimusote	26
5.2	Tutkimuksen kohde.....	27
5.3	Humana.....	29
5.4	Aineiston kerääminen	31
5.5	Aineiston analyysi	33
6	TULOKSET	36
6.1	Taustatiedot	36
6.2	Myötätuntouupumuksen ja myötätunnon määrittely	36
6.3	Lisätiedon tarve.....	37
6.4	Myötätuntouupumuksen vaikutus työhyvinvointiin	38
6.5	Myötätuntouupumus työyhteisössä.....	38

6.6 Riskitilanteet	40
6.7 Aiheen käsittely työyhteisössä.....	42
6.8 Avun hakeminen	43
6.9 Ennaltaehkäisy	44
6.10 Haastateltavien ajatuksia.....	45
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
8 POHDINTA.....	50
8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	50
8.2 Opinnäytetyöprosessi ja oman ammatillisuuden kehittyminen	53
8.3 Jatkotutkimushaasteet.....	54
LÄHTEET	55
LIITTEET	59

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1 Myötätuntouupumisen prosessi (Figley 2002)	12
Kuvio 2 Lastensuojelun asiakasprosessi (Hämeen-Anttila 2014).....	19
Kuvio 3 Tietoa Humanasta (Humana 2021 a)	30
Kuvio 4 Humana Suomessa (Humana 2021 b)	31
Kuvio 5 Myötätuntouupumuksen vaikutus työhyvinvointiin.....	38
Kuvio 6 Myötätuntouupumus työyhteisössä	39
Kuvio 7 Tilanteet, joissa myötätuntouupuminen olisi mahdollista	40
Kuvio 8 Myötätuntouupumus keskustelunaiheena työyhteisössä.....	42
Kuvio 9 Myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyn keinot	44

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje

LIITE 2. Haastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Aiheemme on myötätuntouupumus lastensuojelun erityisyksikössä. Tutkimuskohteenamme on nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy:n Puro 1 -nimisen yksikön työntekijät. Yksikkö on Humanan lastensuojelun erityisyksikkö, jossa työskentely nuorten kanssa on hyvin intensiivistä.

Empaattista ihmistä voi vaania salakavala myötätuntouupumus. Hoitoammattien lisäksi uupumisvaarassa ovat muun muassa sosiaalialalla työskentelevät auttajat. (Wirtavuori 2018.) Myötätuntouupumusta ilmiönä on auttajan ammatissa tavattu jo pitkään, mutta tutkimusalana se on varsin uusi. Lastensuojelun työntekijöiden näkökulmasta aiheetta on tutkittu vasta vähän ja vielä vuonna 2008 auttajien keskuudessa on vallinnut kielteinen kanta myötätuntouupumuksen käsittelyyn. Myötätuntouupumisen mahdollisuuden kieltäminen voi kuitenkin vaikuttaa pahoinvointia lisäävästi ja palveluita heikentävästi. (Nissinen 2008, 12-14.) Remen (1996) on kiteyttänyt:

“Odotus, että voisimme lähes päivittäin olla yhteydessä inhimillisiin tragedioihin ja iloon ilman, että ne vaikuttaisivat meihin, on yhtä epärealistinen kuin odottaa säilyvänsä vedessä kuivana” (Nissinen 2017).

Tässä työssä tutkimme, miten kohdeorganisaatiomme henkilökunta kokee myötätuntouupumisen ja missä määrin sitä työntekijöillä esiintyy. Toimeksiantajan perusteluita työn tarpeellisuudelle ovat ilmiön vähäinen aikaisempi käsittely yksikössä, sekä aiheen ajankohtaisuus. Laatimamme työn myötä esimiehellä on tarttumapintaa aiheen käsittelyyn esimerkiksi työnohjauksessa.

Aiheen vähäinen aiempi tutkimus kiinnosti meitä ja koemme tehneemme hyvän aihevalinnan, sillä myötätuntouupumus on sen vähäisestä tutkimuspohjasta huolimatta ajankohtainen ilmiö ja myös pysyy sellaisena. Myötätuntouupumus tulisi ottaa tutkimusaiheeksi jatkossakin ja huomioida esimerkiksi yhteiskunnallisen poikkeustilanteen näkökulma, jolla on vaikutuksia sekä työntekijöiden, että asiakkaiden hyvinvointiin.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT, TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tässä opinnäytetyössä tutkimme nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy:n Puro 1 -nimisen yksikön työntekijöiden kokemuksia myötätuntouupumuksesta. Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää kyseisen yksikön henkilökunnan tietämystä aiheesta sekä myötätuntouupumuksen esiintyvyyttä yksikössä. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös kartoittaa, miten ja millaisena myötätuntouupumus kyseisessä lastensuojeluyksikössä näyttäytyy. Tutkimme myös työntekijöiden tarvetta lisätiedosta, mielipiteitä kyseisten asioiden tärkeydestä työyhteisössä ja kokemuksia avun hakemisesta.

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on: Miten nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron henkilökunta kokee myötätuntouupumisen ja missä laajuudessa sitä esiintyy työntekijöillä? Alatutkimuskysymyksinä esitimme:

1. Miten työntekijän taustatiedot vaikuttavat kokemukseen myötätuntouupumuksesta?
2. Millainen on työntekijöiden tietämys myötätunnosta ja myötätuntouupumuksesta?
3. Millaisena ja miten myötätuntouupumus näyttäytyy työyhteisössä?
4. Millaista tukea työntekijät toivoisivat myötätuntouupumiseen?

Tämän opinnäytetyön tulosten avulla on mahdollista kehittää työyhteisön hyvinvointia ja rohkaista työntekijöitä keskustelemaan aiheesta sekä hakemaan apua. Valmiin opinnäytetyön tavoite on tarjota työntekijöille tietoa myötätuntouupumuksesta sekä siitä, kuinka se ilmenee ja vaikuttaa jokaisen työhyvinvointiin. Tulosten myötä esimiehellä on mahdollisuus kehittää työyhteisönsä työhyvinvointia, ja työntekijät voivat oppia tunnistamaan paremmin mahdollisen oireilunsa.

3 MYÖTÄTUNTOUPUMUS

Tässä luvussa avaamme myötätuntouupumusta ja siihen liittyviä käsitteitä, kuten empatiaa ja myötätuntoa. Lisäksi perehdymme hieman aikaisempiin tutkimuksiin ja myötätuntouupumukseen työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

3.1 Käsitteet

Myötätunto on sekä myönteisten, että tuskallisten tunteiden ymmärtämistä muissa ja itsessä. Se käsitetään suurelta osin kuitenkin kärsimyksen näkemisenä ja ymmärryksenä sekä haluna lievittää sitä. (Fogelberg & Söderholm 2016, 12.) Pessin ja Martelan (2017, 13-15) mukaan myötätunto tarkoittaa ymmärryksen lisäksi kykyä havainnoida toisen ihmisen tilannetta ja tunteita. Myötätunnossa ihmisten välille syntyy tunneyhteys. Halu auttaa toista ihmistä voimaan paremmin on myötätunnon perusta, mutta auttajan motiivi saattaa vaihdella paljonkin. Auttamistyössä myötätunto näkyy työntekijän haluna auttaa asiakasta ja vähentää kärsimystä aiheuttavia asioita tämän elämässä. Myötätunnon vastakohtana pidetään välinpitämättömyyttä. (Railio & Tamminen 2019, 14.)

Kaikilla on kokemusta myötätunnosta, sillä jokainen on joskus kohdannut tai ollut mukana jakamassa toisen henkilön vaikeaa tilannetta. Myötätuntoisia ajatuksia, sekä tunteita syntyy silloin, kun kuuntelija kokee toisen asiat mielikuviansa avulla niin, kuin olisi itse kohdannut ne. Tämä on mahdollista, sillä ihmisellä on kyky tuntea empatiaa toista ihmistä kohtaan. (Nissinen 2008, 11-12.) Fogelbergin ja Söderholmin (2016, 15) mukaan myötätuntoa on myös lempeä suhtautuminen omiin ja muiden vaikeuksiin ja heikkouksien hyväksyminen niiden välttelyn tai kieltämisen sijaan.

Myötätunto on myös toimintaa ja konkreettisia tekoja toisen henkilön tilanteen helpottamiseksi. Myötätuntoinen ihminen tuntee voimakasta sympatian ja surun tunnetta kärsimystä kokenutta ihmistä kohtaan, ja kokee samalla halua lievittää tämän kokemaa tuskaa tai auttaa poistamaan sen kokonaan. Sekä myötätunnon

vastaanottaminen että sen osoittaminen tuo hyvän olon tunnetta molemmille osapuolille ja sitä kautta se heijastuu myös ympärillä oleville ihmisille. (Railio & Tamminen 2019, 14-15.) Jos vaikeisiin asioihin, kuten toisen ihmisen rankkaan ajanjaksoon ei löydy ratkaisua tai apua, eikä tilanne helpotu, voivat molemmat osapuolet väsyä ja kuuntelijasta tulla myötätunnon uuvuttama. (Nissinen 2008, 11-12.)

Auttajan ammatissa **empatia** on olennainen ominaisuus autettavan ymmärtämisessä. Se on osittain päällekkäinen käsite myötätunnon kanssa. Empatia on myötäelämistä ja empatia saa ihmisen eläytymään toisen tunteisiin ja tilanteisiin niin kuin itse kokisi saman. **Sympatia** puolestaan on kykyä tiedostaa toisen ilon ja surun tai kärsimyksen tunteet sekä kokea ja jakaa niitä yhdessä toisen ihmisen kanssa. (Nissinen 2008, 69.) Empatian tunteminen herättää auttajassa myös samankaltaisia fyysisiä reaktioita, kuin autettavassa. Avoin empaattinen vuorovaikutus on auttamistyön edellytys, sillä autettavalla on halu tulla ymmärretyksi ja kuulluksi. (Nissinen 2008, 70.)

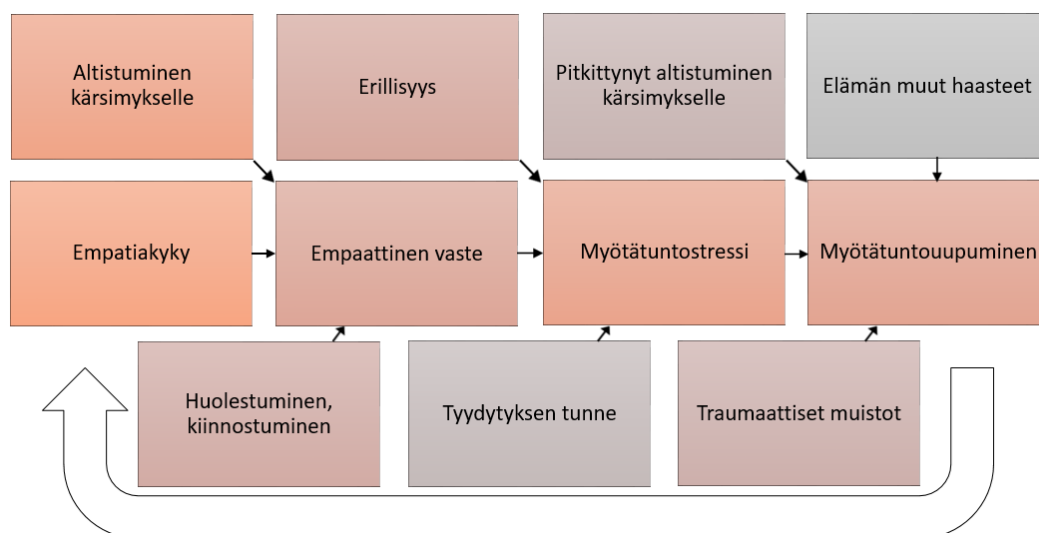
Empatiasta käytetään kahta eri käsitettä; emotionaalinen empatia ja kognitiivinen empatia. **Emotionaalinen empatia** on tunnetasolla tapahtuvaa samaistumista, jolloin auttajan valtaa sama surun ja kärsimyksen sekä hämmennyksen ja neuvottomuuden tunne, kuin autettavalla on. Auttaja saattaa myös jäädä emotionaalisesti kiinni näihin tuntemuksiin. **Kognitiivinen empatia** on kokemuksellisten asioiden ja reaktioiden kuvaamista ja siihen vaikuttavien tekijöiden havaitsemista ja sanoittamista. Auttajan olisi ihanteellista löytää näiden empatian muotojen tasapaino, jolloin auttaja suhtautuu empaattisesti, mutta kykenee silti irtautumaan itse autettavan tunteista välttääkseen liiallisen emotionaalisen kuormituksen. (Nissinen 2008, 70-71.)

Nissisen (2008, 59) mukaan **myötätuntostressi** syntyy, kun auttajan ammatissa oleva henkilö kuormittuu emotionaalisesti autettavansa kärsimyksestä. Keskeisenä tekijänä tässä prosessissa on empatiakyky, joka mahdollistaa auttajan sa-

maistumisen autettavan tuskaan, sekä herättää halun auttaa. Suhtautuessaan empaattisesti auttaja tuntee osittain samankaltaisia tunteita kuin autettava. Jos auttaja ei pääse irti näistä omista tuntemuksistaan, syntyy myötätuntostressiä, mikä on myötätuntuupumisen keskeinen riskitekijä. (Nissinen 2008, 59.)

On ajateltu, että ihmiset ovat kautta aikain olleet tekemisissä vaikeiden tunnetilojen kanssa ja siitä on selvitty maalaisjärjellä. Tämä ajattelutapa korostaa ihmisen luontaista kykyä käsitellä kärsimystä ja löytää selviytymistapansa. Ammattiauttamisessa työntekijän todellisuus voi kuitenkin olla elämän raakuuden käsittelyä päivittäin ja vuodesta toiseen. (Nissinen 2008, 12-13.)

Myötätuntuupumus on pitkään tunnettu auttajan ammatissa esiintyvä ilmiö, mutta käsitteenä osalle yhä vieras. Nissisen (50, 2008) mukaan asiakastyön emotionaalista stressiä on kuvailtu käsitteillä loppuun palaminen, sekundäärinen traumaattinen stressi, sijaistraumatisoituminen, vastatransferenssi eli vastatunteet ja myötätuntuupuminen. Myötätuntuupumus on kaikki edellä mainitut kokoava käsite. Kun auttaja kohtaa toisen ihmisen kärsimystä toistuvasti, ja vastaanottaa ne empaattisesti kerta toisensa jälkeen, voi seurauksena olla myötätuntuupumus. (Nissinen 2008, 54-55.)



Kuvio 1 Myötätuntuupumisen prosessi (Figley 2002)

Nissinen (2008, 59) viittasi teoksessaan Figleyn (2002) myötätuntuupumisen prosessiin (Kuvio 1). Siinä mainitut myötätuntuupumiseen vaikuttavat tekijät ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa toisiinsa koko ajan. Kuviossa 1 näkyy, kuinka auttajan kyky empatiaan ja autettavan kärsimyksen kuuleminen sekä siitä huolestuminen herättävät auttajassa empaattisen vasteen. Empatiakyky on keskeinen tekijä myötätuntostressin muodostumisessa. Lisäksi auttajan kykenemättömyys tarkastella tilannetta ulkopuolisena (erillisyy), sekä tyytymättömyys työhön (tyytyksen tunne) ovat myötätuntostressin riskitekijöitä. (Nissinen 2008, 59.)

Mitä vähemmän työntekijällä on tyytyväisyyttä työhönsä, ja mitä vaikeampaa hänen on tarkastella tilannetta psyykkisistä prosesseista ulkopuolisena, sitä voimakkaampaa on myötätuntostressi. Voimakas myötätuntostressi muuttuu todennäköisemmin myötätuntuupumukseksi. Näiden lisäksi kuviossa 1 tulee esiin, että myötätuntuupumisen kehittymiseen vaikuttavat työntekijän omien kipupisteiden (traumaattiset muistot) aktivoituminen ja henkilökohtaisen elämän kriisit. Kuviossa 1 näkyy myös, kuinka pitkittynyt altistuminen kärsimykselle eli autettavan murheille ja surulle, on myötätuntuupumisen olennainen riskitekijä. Kaikkien näiden tekijöiden lopputuloksena syntyy myötätuntuupumus. (Nissinen 2008, 59.)

3.2 Myötätuntuupumisen oireet ja hoito

Kun työntekijä altistuu toistuvasti asiakkaidensa traumaattisille kokemuksille, on kyseessä sekundaaritrauma. Työntekijä alkaa yleensä oirehtia varsin nopeasti, ja ne liittyvät usein tiettyyn tapahtumaan. Myötätuntuupumuksen oireiksi tunnistetaan vaikeudet nukahtamisessa ja nukkumisessa, välttelykäyttäytyminen eli vaikeista asioista tai tapahtumista muistuttavien tilanteiden välttely, sekä lisääntynyt pelokkuus. (Rothschild & Rand 2010, 196.) Myös fyysiset stressireaktiot, turtuneisuus, kyynisyys, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä ihmissuhdeongelmat niin työssä, kuin yksityiselämässä katsotaan myötätuntuupumukselle ominaisiksi oireiksi (Nissinen 2008, 55).

Evans & Coccoma (2016, 108) luokittelevat myötätuntouupumuksesta varoittavat oireet kognitiivisiin, emotionaalisiin ja behavioraalisiin. Kognitiivisia oireita ovat muun muassa keskittymisvaikeudet, apaattisuus ja epävarmuus itsestä. Emotionaalisia oireita ovat puolestaan muun muassa vihan ja masentuneisuuden tunne sekä avuttomuuden tunne. Käyttäytymiseen liittyviä eli behavioraalisia oireita ovat makuaistin muutokset, lisääntynyt alkoholin käyttö ja unihäiriöt. (Evans & Coccoma 2016, 108.)

Koska auttamistyötä tehdään hyvin pitkälti omalla persoonalla, on tukitoimia kartoitettaessa tärkeää kysyä, millä tavalla työ uuvuttaa juuri kyseistä henkilöä ja milaista emotionaalista kuormitusta hän mahdollisesti kokee. Myötätuntouupumisen ennaltaehkäisyssä on kuitenkin tärkeää ymmärtää yksilön ja työyhteisön välinen monimutkainen ja molemmin puolin vaikuttava vuorovaikutus, joka voi olla työntekijää tukevaa tai uuvuttavaa. (Nissinen 2008, 185-186.) Työyhteisön vuorovaikutuksellinen tuki ja työntekijän taito irtautua työstä suojaavat myötätuntouupumukselta (Häkkänen-Nyholm 2017).

Myötätuntouupumuksen myöntäminen ja avun hakeminen voi tuntua häpeälliseltä ja se voidaan virheellisesti tulkita ammattitaidottomuudeksi (Häkkänen-Nyholm 2017). Myötätuntouupumisen hoito on samankaltaista kuin työuupumisen hoito (Nissinen 2008, 185-186). Siinä avainasemassa on työyhteisön ja esimiehen ymmärrys tilanteesta. Työnohjauksellisin keinoin voidaan pyrkiä tunnistamaan auttajan uupumista aiheuttavia tekijöitä ja samalla kartoittaa hänen voimavarojaan. Työntekijän on tärkeää myös huolehtia itsestään pitämällä yllä fyysistä kuntoa, syömällä ja lepäämällä hyvin. (Häkkänen-Nyholm 2017.)

Ammattiauttajien tulisi osata rajata työelämä pois henkilökohtaisesta elämästä ilman, että he kokevat olevansa epäonnistuneita ammatinharjoittajia (Rotschild & Rand 2010, 17). Avuksi tähän voidaan ottaa rentoutumisharjoituksia, joiden avulla työntekijän on helpompi hellittää otetta työstään (Häkkänen-Nyholm 2017). Rothschild ja Rand (2010, 17) kiteyttävät: “mitä paremmin huolehdimme itsestämme

ylläpitämällä ammatillista etäisyyttä asiakkaisiin, sitä paremmin kykenemme todelliseen empatiaan ja myötäelämiseen ja sitä hyödyllisempiä olemme heille”. Häkkänen-Nyholmin (2017) mukaan myötätuntuupumuksen kohtaaminen ja käsitteleminen voi kuitenkin kasvattaa työntekijää ammatillisesti.

3.3 Myötätuntuupumus ammattiauttajan työuupumuksena

Työterveyslaitoksen (2021) mukaan työuupumus johtuu työstä aiheutuneen stressin pitkittymisestä. Sen riskitekijöitä ovat työhön sitoutuminen liian voimakkaasti ja korostunut tunne omista velvollisuuksista. Lisäksi tavoitteiden saavuttamatta jääminen tai esimerkiksi kyvyttömyys auttaa ovat kuormittavia tekijöitä. Omien henkilökohtaisten kriisien ilmeneminen saattaa edesauttaa työuupumuksen kehittymistä.

Ammattiauttajan työssä on ihmiselle epänormaaleja rasitteita. Kovinkaan moni ei ole työnsä puolesta elämän ongelmien ja raakuuksien äärellä joka päivä vuosi toisensa jälkeen, mitä ammattiauttajan työ suurimmaksi osaksi on. Auttajan ammatissa olevan on hyväksyttävä tietynlainen kärsimyksen sietäminen ja kannattelu osana työn todellisuutta. Tällaisessa työssä olevan on jatkuvasti ja säännöllisesti kysyttävä itseltään, millainen vaikutus toistuvalla kärsimyksen kohtaamisella on omaan elämään ja itseen. (Nissinen 2008, 13-14.)

Työuupumuksen ja myötätuntuupumuksen oireet ovat samankaltaisia, sillä kummassakin ilmenee jatkuvaa väsymyksen ja työn merkityksettömyyden tunnetta. Lisäksi työntekijällä voi olla heikentynyt ammatillinen itsetunto, eli kokemus siitä, ettei ole enää yhtä hyvä työntekijä kuin ennen (Työterveyslaitos 2021).

3.4 Aikaisemmat tutkimukset

Myötätuntuupumus ammattiauttajilla on varsin uusi tutkimusala. Suomalaisessa ammattikirjallisuudessa ei vielä vuonna 2008 ollut julkaistu yksinomaan myötätuntuupumukseen liittyviä teoksia. Ensimmäisen kattava teos aiheesta on Leena Nis-

sisen Auttamisen rajoilla – myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Kansainvälisesti julkaisuja on alkanut kehittyä laajemmin 1990-luvulta lähtien, mutta tutkimusala on nuori silläkin saralla. Aihetta on kuitenkin sivuttu joissain artikkeleissa ja kirjoissa. (Nissinen 2008, 15.)

Marja-Leena Jääskeläinen (2019, 6) on tehnyt sosiaalityön pro gradu –tutkielmaansa aiheeseen liittyvän integroidun kirjallisuuskatsauksen. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, mitä syitä ja seurauksia tiedetään olevan sosiaalityöntekijöiden myötätuntouupumuksella kansallisten ja kansainvälisten tieteellisten artikkeleiden ja tutkimusten perusteella. Tutkimuksessa selvisi, että myötätuntouupumuksen kehittymiseen vaikuttaa muun muassa asiakkaiden vaativuus ja ongelmien vaikeus, aikapaineet, sekä sosiaalityöntekijöiden yksityiselämän ongelmat (Jääskeläinen 2019, 38-41).

Sosiaalityöntekijöiden myötätuntouupumista perheneuvolatyössä on tutkinut Sanni Lonka (2018) maisterintutkielmassaan. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät lisäävät jaksamista työssä, ja mitkä puolestaan heikentävät sitä. Tulokset osoittivat, että voimavaroja lisäsi työn kokeminen mielekkäänä ja työn rajaaminen sekä työyhteisön tuki. Myös vapaa-ajasta huolehtiminen lisäsi jaksamista. Heikentävinä tekijöinä koettiin työn emotionaalinen taakka, sekä asiakastilanteiden haastavuus. (Lonka 2018.)

Myötätuntouupumusta on käsitelty myös joissain opinnäytetöissä. Suvi Aaltonen (2017) Satakunnan ammattikorkeakoulusta kirjoitti sosiaalialan opinnäytetyön yhteistyökumppaninaan Varsinaissuomalaisen maaseutukaupungin sosiaalitoimi otosikolla ”Myötätuntouupumus lastensuojelun työntekijöiden kokemana”. Tutkimuksessa haastateltiin sosiaalityöntekijöitä ja sosionomeja, ja se osoitti, että lastensuojelun työntekijöillä on kohonnut myötätuntouupumuksen riski työn vaativuuden vuoksi. Uupumista ehkäiseviä tekijöitä olivat työntekijän henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat. (Aaltonen, 2017.)

Vuonna 2019 Anna Railio ja Eeva Tamminen julkaisivat opinnäytetyönsä, jossa käsitellään myötätuntouupumuksen kokemista käsitteenä, sekä sen ilmenemisestä sosionomin työssä. Tutkimuksessa selvisi, että myötätuntouupumuksen käsite on melko tuntematon ja tietoa siitä täytyisi jakaa enemmän juuri sen ennaltaehkäisyyn vuoksi. Myös tässä tutkimuksessa työntekijän oman työn hallinta nousi tärkeäksi havainnoksi sosionomin työn kannalta. (Railio & Tamminen 2019.)

4 LASTENSUOJELU

Lastensuojelu alana on hyvin moninainen sen ulottuessa lasten kasvuolojen kehittämisestä huostaanottoon (Bardy 2009, 11). Lastensuojelusta voidaan puhua joko suppeasti tai laajasti. Suppeasti se voidaan ymmärtää osaksi perhe- ja yksilökeskeistä sosiaalityötä, jonka tarkoituksena on vaikeassa elämäntilanteessa olevien lasten ja heidän perheidensä tukeminen, jotta tasapainoinen elämä mahdollistuisi. Näin ollen lastensuojelu koskettaa lapsen huoltoon, tapaamisoikeuteen, adoptioon, isyyteen ja elatukseen liittyviä kysymyksiä eli lapsen perheoikeudellista asemaa. Laajemmin ajateltuna lastensuojeluun kuuluvat myös lasten ja perheiden taloudellinen tukeminen ja asumisen tukeminen, jolloin keskeistä lapsen kasvulle ja kehitykselle ovat julkiset palvelut, kuten neuvolat, päivähoito ja koulu. Lapsen suojeleminen ympäristön, tuotannon, vaarallisten aineiden ja liikenteen vaaroilta, kaupallisuuden paineilta, hyväksikäytöltä ja riistolta kuuluvat myös elinolojen kehittämiseen ja niiden turvaamiseen lapsen tarpeita vastaaviksi. (Mikkola 2004, 61.)

Monialaisuudesta huolimatta on lastensuojelun ydin yksinkertainen. Se on lapsen oikeuksien, kehityksen ja terveyden turvaamista ja sitä vaarantavien tekijöiden poistamista (Bardy 2009, 41.) Ihalaisen ja Kettusen (2017, 108) mukaan lastensuojelu pohjautuu aina lapsen edun ja tarpeiden täyttymiseen. Kaikkia lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti ja heidät on huomioitava yksilöinä.

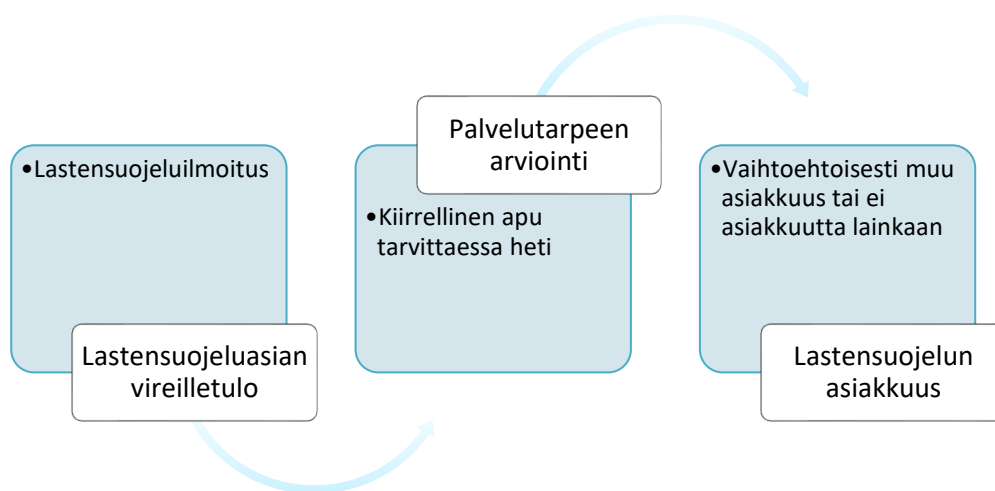
Lastensuojelu on lakisääteistä toimintaa ja sen on osiltaan toteutettava Lapsen oikeuksien sopimusta. Lastensuojelulaki jaetaan yleiseen ja erityiseen ja sen tarkoituksena on turvata kaikkien lapsien oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun kolmella tavalla:

1. Edistämällä lasten ja nuorten hyvinvointia vaikuttamalla kasvuoloihin.
2. Kehittämällä palveluja kasvatuksen tukemiseksi ongelmia ehkäisevästi.

3. Turvaamalla lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu perheen tukemisesta avohuollon keinoin aina lapsen huostaanottoon asti jopa vastoin asianomaisten tahtoa. (Bardy 2009, 39.)

4.1 Lastensuojelun asiakkuus

Lastensuojeluprosessi käynnistyy, kun perhe itse tai joku ulkopuolinen taho välittää tiedon tuentarpeesta lastensuojelun työntekijälle. Työntekijä arvioi kiireellisuuden ja ryhtyy palvelutarpeen arviointiin seitsemän päivän kuluessa tiedon saamisesta. (Hämeen-Anttila 2017, 230-231.)



Kuvio 2 Lastensuojelun asiakasprosessi (Hämeen-Anttila 2014)

Kuviossa 2 esitellään lastensuojelun asiakasprosessi vireilletulosta asiakkuuteen. Lastensuojeluasia voi tulla vireille joko hakemuksesta, tai kun sosiaalityöntekijä tai muu lastensuojelun työntekijä saa muuten tiedon mahdollisesta lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta. Lastensuojeluasian vireille tulon jälkeen ryhdytään joko kiireellisiin toimenpiteisiin lapsen terveyden ja kehityksen turvaamiseksi tai lapselle ja hänen perheelleen annetaan muita lastensuojelulaissa tarkoitettuja palveluja tai muuta tukea ennen palvelutarpeen arvioinnin valmistumista. (THL 2020 a.)

Lastensuojelun asiakkuus alkaa silloin, kun sosiaalityöntekijä palvelutarpeen arvioinnin perusteella toteaa, että lapsen kasvuolosuhteet ovat sellaiset, että ne vaarantavat lapsen turvallisen kasvun tai kehityksen taikka lapsi itse käyttäytymisellään vaarantaa nämä asiat. Asiakkuus alkaa myös silloin, kun lapsen katsotaan muuten tarvitsevan lastensuojelulain mukaisia palveluja ja tukitoimia. Lastensuojelulain mukaisten tukitoimien tarve voi johtua myös siitä, että työskentely perheen kanssa edellyttää lastensuojelun asiantuntijuutta esimerkiksi silloin, kun perhe on haluton ottamaan tukitoimenpiteitä vastaan, tai ei tunnista tuen tarpeita. (THL 2020 a.)

Mikäli palvelutarpeen arvioinnin perusteella käy ilmi, että lapsen kasvuolosuhteissa tai käytöksessä ilmenee ongelmia, tulee sosiaalityöntekijän arvioida myös, tarvitseeko lapsi nimenomaan lastensuojelulain mukaisia avohuollon tukitoimia tai muuta lastensuojelulain nojalla järjestettävää tukea. Lapsi voi saada riittävät palvelut myös sosiaalihuoltolain kautta, jolloin lastensuojelun asiakkuutta ei aloiteta. (THL 2020 a.)

4.2 Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu

Lastensuojelun tarpeen pohjalla on lapsen turvattomuus. Jokaiselle lastensuojelun piirissä olevalle perheelle tulee mahdollistaa parhaiten tukeva apu silloin, kun sitä tarvitaan. Jokaisen perheen kohdalla pyritään valitsemaan sellainen tukitoimi, joka koskettaisi lievimminkin perheen yksityisyyttä, mutta olisi silti tehokkain. (Hämeen-Anttila 2017, 225-229.)

Lastensuojelu perustuu lapsikeskeiseen perhelähtöisyyteen, mikä tarkoittaa sitä, että perhe nähdään ensisijaisena ja lapsen oikeuksia tulee kunnioittaa. Lastensuojelu toimii perheen ja yhteiskunnan välisten suhteiden rajapinnoilla. Perheen yksityisyyttä on kunnioitettava, mutta lasten kaltoinkohteluun puututtava. Lastensuojelun erityisin piirre on se, että lasta on tarvittaessa suojeltava, vaikka asianomaiset vastustaisivatkin sitä. (Bardy 2009, 41-42.)

Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu on paljolti käytännön työtä, jonka keskiössä on konkreettisen tuen ja avun järjestäminen. Sen rinnalla ja siihen liittyen työ on myös tunteiden kanssa työskentelyä ja luottamuksen luomista sekä erilaisissa verkostoissa työskentelyä. Näin ollen pelkkä paikasta toiseen lähettäminen ja palvelujen ohjaaminen perheeseen eivät riitä. (Bardy 2009, 42.)

Varsinaisella lapsi- ja perhekohtaisella lastensuojelulla on viimesijainen vastuu lapsen hyvinvoinnin turvaamisesta. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan suurimmaksi osaksi tekemällä asiakassuunnitelma ja järjestämällä avohuollon tukitoimia. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat myös lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto ja niihin kuuluvat sijaishuolto ja jälkihuolto. (THL 2020 b.)

4.3 Huostaanotto ja sijaishuolto

Jos lapsen tilanne on sellainen, että avohuollon tukitoimet eivät enää riitä, on hänellä oikeus huostaanottoon ja sijaishuoltoon. Tällä tarkoitetaan lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle, joka voi tapahtua joko perheessä tai lastensuojelun laitoksessa eli asumisyksikössä. (THL 2020 b.)

Huostaanotto on lastensuojelulain mahdollistamien toimien hierarkian ääripäässä ja sen epätoivottavuutta korostetaan viimesijaisuuden alleviivaamisella (Pösö 2016, 16). Lapsi on kuitenkin otettava huostaan ja hänelle on järjestettävä sijaishuoltopaikka lastensuojelulain (13.4.2007/417) mukaan sellaisissa tilanteissa, joissa puutteet lapsen huolenpidossa tai muissa kasvuolosuhteissa uhkaavat vakavasti vaarantaa hänen terveyttään ja kehitystään. Huostaanotto on aiheellinen myös silloin, kun lapsi itse vaarantaa vakavasti nämä käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikoksen tai muulla käyttäytymisellään. Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan ryhtyä kuitenkin vain, jos muut lastensuojelun toimet eivät ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia, mahdollisia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista.

Huostaanotto on yksi vakiintuneimmista tavoista järjestää lasten hoito ja kasvatus tilanteissa, joissa vanhempia ei ole tai he eivät jostain syystä halua tai pysty huolehtimaan lapsestaan yhteiskunnan vaatimalla tavalla. Huostaanotto sijoittuu yksilöiden perus- ja ihmisoikeuksien alueelle, sillä se samanaikaisesti sekä rajoittaa, että edistää niitä. Yleisimmillään siinä rajoitetaan vanhempien oikeuksia pyrkimyksellä vahvistaa lasten oikeuksia. Huostaanottopäätöksen myötä lapsen koti siirtyy vanhempien luota tai muusta kodista sijaishuoltopaikkaan, jossa lapsen hoidosta ja kasvatuksesta huolehtivat vanhempien sijaiset. (Pösö 2016, 8-12).

Kun lapsen huostaanottoon päädytään, on se mahdollisesti pitkän ja monivaiheisen prosessin lopputulos. Perheellä on usein takanaan vaihteleva määrä eri tasoisia avohuollon tukitoimia, jotka eivät ole parantaneet lapsen tilannetta riittävästi. Avohuoltoa jatketaan joskus silloinkin, kun on ilmeistä, että lapsen edun näkökulmasta olisi tarvinnut sijoitusta. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että sijoitukseen tulevat lapset ovat aikaisempaa vanhempia, ja joukossa on yhä enemmän nuoria, joiden tukeminen on siinä vaiheessa haastavampaa. Tällöin nuorten vaikeudet ovat suuria, ja heidän valmiutensa sopeutua sijoituspaikkaan ja sen aikuisiin vähäisempiä kuin nuoremmilla lapsilla. (Sinkkonen 2017, 12.)

Huostassa olo on huostaanoton ydintä. Kun lapsi on huostassa, ajatellaan hänen olevan sijaishuollossa. Sijaishuollossa vastuu lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta on viranomaisilla, mutta vastuuta jaetaan huoltajien kanssa. Suomalainen lastensuojelu mahdollistaa huostaanoton toistaiseksi ja tavoitteena on palauttaa lapsi alkuperäiseen kotiin, jota kutsutaan perheen jälleenyhdistämiseksi. Käytännössä monet sijoitukset kestävät kuitenkin vuosia, jotkut varhaislapsuudesta täysi-ikäisyyteen asti. Huostaanottoa koskeva päätöksenteko jatkuu siis pysyvän huostaanoton puuttumisesta johtuen vielä huostaanoton jälkeenkin jatkuvana huostassa pidon tarpeen arviointina. (Pösö 2016, 19-20.)

Huostaanotolla on Pösön (2016, 15) mukaan kolmenlaisia kriteereitä. Ensimmäiset liittyvät lapsen tilanteeseen, toiset tarvittavaan ja annettuun tukeen ja kolmannet huostaanotosta seuraavan sijaishuollon luonteen arvioimiseen. Nämä kohdat

edellyttävät harkintaa. Päätöksenteossa on arvioitava, onko kyse lapsen kehityksen ja terveyden vaarantavasta uhasta. Toiseksi on arvioitava, onko huostaanotto ainoa jäljellä oleva mahdollinen toimenpide ja viimeiseksi vielä ennakoitava, mitkä ovat huostaanoton välittömät vaikutuksen lapsen etuun.

4.4 Lastensuojelun asumisyksikkö

Lastensuojelun laitospalveluiden sijaishuoltoyksiköitä voidaan kutsua paikasta riippuen eri nimityksillä. Kaikissa niissä järjestetään palvelua kuitenkin samasta syystä, eli tilanteissa, joissa lasta ei pystytä tukemaan riittävästi avohuollon toimenpitein. Laitospalvelut voivat olla peruslaitospalveluja, erityislaitospalveluja, vastaanottopalveluja, jälkihuollon palveluja sekä koulutukipalveluja. (Arjessa 2020 a.)

Laitospalveluiden tapoihin kuuluvat samankaltaisina toistuvat rutiinit. Niitä ovat aamutoimet, säännölliset ruoka-ajat, iltatoimet, ja nukkumaanmeno, joka tapahtuu suunnilleen samaan aikaan joka ilta. (Sinkkonen 2017, 13.) Laitoksessa tulee olla riittävät ja asianmukaiset tilat. Lapsella pitää olla mahdollisuus riittävään yksityisyyteen ja rauhalliseen yksinoloon. Lisäksi laitoksessa pitää olla tilat myös yhdessäololle. Tavoitteena on tilava, viihtyisä, kodinomainen ja turvallinen tila. (THL 2020 c.)

Asumisyksikköjä voi olla yksi tai useampia. Yhdessä asumisyksikössä saa olla kerrallaan korkeintaan seitsemän lasta. Samassa rakennusryhmässä saa olla korkeintaan 24 lasta. Jos lapselle järjestetään laitoshoidtoa yhdessä vanhemman, huoltajan tai muun henkilön kanssa, voidaan yhdessä hoitaa useampaakin lasta. Kiireellisissä tapauksissa voidaan hetkellisesti poiketa hoidettavien lukumäärästä. (THL 2020 c.)

Sijaishuollon laitoshoidon palvelut on jaettu kuntien järjestämis- ja hankintakäytännöissä sen mukaan, minkä tasoista palvelua lapsi tarvitsee. Palvelut on nimetty perus-, vaativan- ja erityistason palveluiksi. Käytännössä eri tasoiset yksiköt eroa-

vat toisistaan mitoituksen, henkilökuntamäärän ja tarjottavan palvelun sisällöllisen osaamisen ja erikoistumisen suhteen sekä kustannuksiltaan. Vaativalla tai erityistason laitoshoidolla tarkoitetaan sijaishuollon sellaisia palveluita, joihin ohjautuu enemmän tukea tarvitsevia lapsia ja nuoria, kuin muuhun laitoshoitoon. (STM 2020.)

Sinkkosen (2017, 12) mukaan lastensuojelun asumisyksiköiden hoidollinen potentiaali perustuu lapsen tai nuoren mahdollisuuteen sitoa uudessa asuinpaikassaan turvallisempia kiintymyssuhteita kuin mihin hänellä on aikaisemmin ollut tilaisuus.

4.5 Henkilökunta asumisyksikössä

Laadukas ja lainmukainen lastensuojelu edellyttää, että työtä tekee riittävä, osaava ja työlleen sitoutunut henkilöstö. Sosiaalihuollon palvelujen laadun takaamiseksi on erityisen tärkeää, että tehtäviä hoitavat kelpoisuusehdot täyttävät henkilöt, ja että tehtävien hoidossa pyritään jatkuvuuteen. (Valvira 2014.) Lastensuojelulaitoksen hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelevällä henkilökunnalla tulee olla riittävä pätevyys toimia tehtävässään. Lastensuojelulaitoksissa tulee olla lasten ja nuorten tarpeisiin nähden riittävä määrä myös sosiaalihuollon ammattilaisia ja muuta henkilöstöä. Johtajalta vaaditaan tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus ja riittävä johtamistaito. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisten lastensuojeluyksiköiden henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista on säädökset erikseen. Niitä ovat valtion koulukodit ja vankilan perheosasto. (THL 2020 c.)

Lastensuojelulaitoksessa pitää olla tarpeeksi henkilökuntaa. THL (2020 c) määrittelee lastensuojelun käsikirjassa tarvittavan henkilöstömitoituksen seuraavanlaisesti: Jokaisessa laitoksessa on oltava vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Silloin, kun samassa rakennuksessa on useampi, kuin yksi asumisyksikkö, on hoitohenkilökuntaa oltava vähintään kuusi henkilöä jokaista yksikköä kohden. Sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä asuu samassa paikassa hoidettavien lasten tai nuorten kanssa, voidaan henkilöstön määrästä poiketa.

Hoito- ja kasvatushenkilöstön mitoituksessa ja henkilöstörakenteessa on huomioitava yksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne. Henkilöstön riittävästä määrästä, pätevyydestä ja perehdytyksestä on huolehdittava niin, etteivät niihin liittyvät puutteet aiheuta rajoitteiden turhaa käyttämistä eivätkä rajoitustoimenpiteiden toteuttamistavat ja käytännöt ole lapsen turvallisuutta vaarantavia tai ihmisarvoa alentavia. (THL 2020 c.)

Huomioon on otettava myös sijoitettujen lasten ja nuorten taustat, sillä sijoitetulla lapsella voi olla takanaan jo useita sijoituksia ja jopa traumatisoivia kokemuksia. Lasten tilanteet ovat kuitenkin aina yksilöllisiä, ja siksi tuen tarve voi olla hyvin erilainen yhdenkin yksikön sisällä. Siksi on erityisen tärkeää, että sijaishuoltopaikan henkilöstöllä on riittävä koulutus, kokemus ja ammattitaito tehtäväänsä. Henkilöstöltä vaaditaan siis erittäin laaja-alaista ammattitaitoa ja kykyä työskennellä vaativissakin tilanteissa. (THL 2020 c.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa avaamme tutkimuskohdettamme tarkemmin. Lisäksi kerromme kvalitatiivisen tutkimuksen toteutuksesta, aineiston keräämisestä ja sen analyysistä. Käytimme kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksemme analysointimenetelmänä sisällönanalyysia, jonka vaiheista kerromme lisää luvun lopussa.

5.1 Tutkimusote

Tutkimuksemme toteutettiin laadullisesti eli kvalitatiivisesti. Kvalitatiivinen tutkimusote mielletään usein aineistolähtöisenä ja ilmiötä tutkivana (Juhila 2021 a). Tutkimuksemme on siis empiirinen eli aineistoon ja sen analysointiin perustuva tutkimus. Empiirisyys ei estä tutkimuksen teoriapohjaisuutta, ja kvalitatiivisessa tutkimuksessa teoreettisuus näyttäytyy aikaisempien tutkimustulosten ja kirjallisuudesta löydetyn tiedon esittelynä (Juhila 2021 a).

Tutkimuksessamme emme ole valinneet selkeää deduktiivista tai induktiivista otetta, vaan olemme teoreettisten viitekehysten sisällä lähteneet analysoimaan aineistoa sen sisällöstä käsin. Juhilan (2021 a) mukaan deduktiivinen tarkoittaa teoriavetoista otetta ja induktiivinen aineistovetoista otetta. Kuitenkin tutkimuksemme on enemmän keräämäämme aineistoon pohjautuva. Juhila (2021 b) kuvaa tällaista empiirisen aineiston analysoinnin tukemista teoriaan analyysivetoisuudeksi. Aineistoa analysoitaessa tutkijan on katsottava aineistoa tietystä näkökulmasta, sillä pelkkä aineisto ei anna tuloksia (Juhila 2021 b). Tässä tutkimuksessa näkökulmana on myötätuntouupumisen teoria ja lastensuojelun konteksti.

Käytimme kvalitatiivisia menetelmiä saadaksemme empiirisen aineiston avulla käsitteen henkilökunnan yksilöllisistä kokemuksista myötätuntouupumuksesta ja voidaksemme analysoida haastatteluilla keräämämme aineiston konteksti huomioiden. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa ei muokata numeeriseen muotoon, eikä johtopäätöksiä voi tehdä ainoastaan sillä perusteella, kuinka monta ker-

taa jokin asia esimerkiksi haastattelussa mainitaan, vaikka joissain tapauksissa tällainen numeerinen tieto voi olla johtopäätöksiä tukevaa informaatiota (Juhila 2021 b). Tutkimuksemme tuloksia analysoidessamme ja johtopäätöksiä tehdessämme hyödynsimme tätä numeerista tietoa ja koimme sen tuovan lisäarvoa johtopäätöksillemme.

5.2 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteena on yksityisen lastensuojelun erityispalveluita järjestävän nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy:n Puro 1 -nimisen yksikön henkilökunta eli ohjaajat. Puro tuottaa kunnille sijaishuollon palveluita tarjoten sijoituspaikkoja 12–18-vuotiaille huostaanotetuille tai avohuollon toimenpiteenä sijoitetuille nuorille. Puro on osa Humanaa, joka on johtava pohjoismainen sosiaali- ja hoiva-alan toimija. Humana tarjoaa perheiden ja yksilöiden lastensuojelu-, asumis- ja avopalveluita. (Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Puro 1 sijaitsee Vaasassa ja siellä on sijoituspaikkoja seitsemälle nuorelle. Yksikössä on henkilökuntaa vuorokauden ympäri. Henkilökunnan määrällä ja ammattitaidolla pystytään vastaamaan moniongelmaisten ja psyykkisesti vakavastikin oireileviin nuoriin ja heidän tarpeisiinsa. Yksikössä työskentelee moniammatillinen työryhmä ja työtä tukevat myös lääkäri, psykologi ja erityisopettaja. Lisäksi organisaatiossa työskentelee satunnaisesti myös eri ammattikuntia edustavia sijaisia tai vielä opiskeluvaiheessa olevia työntekijöitä. Vähintään puolella työntekijöistä on ammattikorkeakoulututkinto tai ylempi tutkinto. Jokainen työntekijä johtajaa lukuun ottamatta työskentelee nimikkeellä ohjaaja. (Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Toimeksiantajamme edustaa erityispalveluja tarjoavaa asumisyksikköä. Erityislastopalveluita järjestetään niille lapsille ja nuorille, jotka tarvitsevat tehokkaita keinoja psyykkisen voinnin, terveyden tai kasvun helpottamiseksi tai turvaamiseksi. Lastensuojelun erityisasumisyksikössä työskentelee ammattilaisia, joilta löytyy

muun muassa psykiatrasta erityisosaamista ja taitoa työskennellä päihteitä käyttävän nuoren tai käytöshäiriöisen nuoren kanssa. Lastensuojelun erityislaitospalvelut ovat myös vahvasti resursoituja. Niiden tavoitteena on vahvistaa lasta niin, että kevyemmän tuen palvelut olisivat mahdollisia. (Arjessa 2020 b.)

Yksi yksikön tavoitteista on nuoren laitосkierteen katkaisu. Siihen pyritään kohtaamalla nuoret yksilöllisesti. Selkeä struktuuri arjessa luo toiminnalle vahvan perustan. Yksikön kulttuuriin kuuluvat toiminnallisuus ja harrastaminen yhdessä nuorten kanssa osana arkea. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Ohjaajan työnkuva Purossa on monipuolinen ja edellyttää vahvaa tietoa, taitoa, viisautta, vakautta ja lastensuojelun osaamista. Ohjaajalta edellytetään useiden roolien kuten huoltajan, pelikaverin, turvan, keskustelukumppanin, kokin, kasvat-tajan, kiinnipitäjän jne. hallitsemista. Ohjaaja tukee ja auttaa nuorta hyvinä ja huonoina hetkinä. Kärsivällisyys on ohjaajalle tärkeä piirre, sillä ohjaaja voi päivittäin kohdata monenlaisia haasteita liittyen lainsäädäntöön, arjen käytäntöihin, sosiaa-lityöntekijöiden tai vanhempien odotuksiin tai nuoren tuen tarpeeseen. Vaihtelevista tilanteista riippumatta tulee ohjaajan sitoutua yksikön käytäntöihin ja hoitaa kussakin vuorossa hänelle kohdistuvat työtehtävät. (Nuorisopsykiatrinen asumis-koti Puro Oy 2020.)

Ohjaaja toimii käynnistäjänä, joka myöhemmin siirtyy sivuun eli tekee työnsä tarpeettomaksi. Erilaisia työmenetelmiä on hyvä hallita ja soveltaa asiakkaiden kanssa. Sitäkin tärkeämpää on kuitenkin ymmärtää, miten työmenetelmien käytön hallitsee ja mihin tuloksiin niitä käyttämällä päästään. Nuoret tarvitsevat hyvää perushoitoa, selkeää päiväohjelmaa sekä apua itsenäistymiseen. Ohjaajalta tulee löytyä tunneälyä, sillä lasten tunnetilojen tunnistaminen on tärkeää ja sillä on suuri merkitys lastensuojelutyön arjessa. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Yksikössä käytetään omaohjaajamallia, jolloin jokaisella nuorella on omaohjaaja. Yleensä jokainen vakituinen työntekijä toimii omaohjaajana, jonka tehtävänä on

olla tarkasti perillä nuoren asioista sekä toimia ensisijaisena yhteyshenkilönä nuoren vanhempien ja tukiverkostojen välillä. Työvuorossa ollessaan omaohjaaja antaa nuorelle yksilöllistä aikaa sekä huolehtii monien muiden tehtävien hoitumisesta. Omaohjaajan työtehtäviä ovat muun muassa uuden nuoren tutustuttaminen ja perehdyttäminen yksikön tapoihin, ydintietojen kirjaaminen tietojärjestelmään, kuntoutussuunnitelman laatiminen ja sen päivittäminen sekä nuoren tietojen ja tilanteen esittely muulle työryhmälle. Lisäksi omaohjaaja havainnoi nuoren psyykkistä vointia, arjen toimintakykyä, kotilomien sujuvuutta ja koulunkäyntiä. Omaohjaaja myös valitsee nuoren kannalta tärkeät kehittämiskohteet, joiden seuraamisesta jokainen työntekijä on vastuussa. Omaohjaaja osallistuu asiakassuunnitelmapalavereihin sekä muihin nuoren asioita koskeviin kokouksiin ja lääkärikäynteihin mahdollisuuksien mukaan sekä laatii nuoresta kuukausittain kuukausikoosteen sosiaalityöntekijälle. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

5.3 Humana

Sosiaali- ja hoiva-alan toimija Humana sai alkunsa vuonna 2001 Ruotsissa. Humanan tarina alkoi läheisten halusta auttaa ihmisiä, jotka tarvitsivat henkilökohtaista avustajaa, mutta eivät olleet saaneet apua kunnasta. Vähitellen Humanan toiminta levisi sosiaalialan muillekin sektoreille, sillä sen ajatusmaailma sopi hyvin myös muihin palveluihin. (Humana 2021 a.)

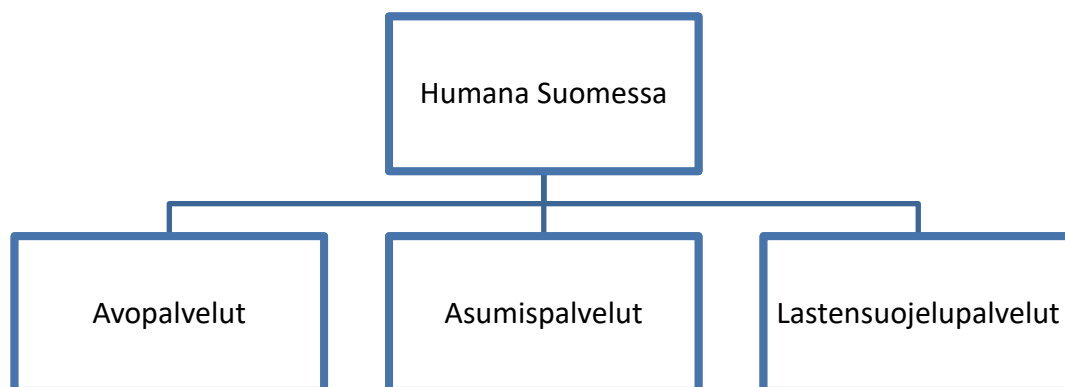
Suomessa Humana on toiminut vuodesta 2016 eteenpäin Arjessa Oy:n kautta. Arjessan juuret taas ulottuvat vuoteen 2010 ja sen vanhin lastensuojeluyksikkö on perustettu vuonna 1925. Humanan tavoitteena on tuottaa Suomeen laadukas ja kattava sosiaali- ja hoivapalveluita tuottava kokonaisuus. (Humana 2021 b.)



Kuvio 3 Tietoa Humanasta (Humana 2021 a)

Kuviossa 3 esitellään Humanan toimintaa ohjaavat periaatteet. Humanan tehtävänä on tarjota yksilöllisiä ja laadukkaita sosiaali- ja hoivapalveluita. Yrityksen arvomaailma perustuu sen visioon ”jokaisella on oikeus hyvään elämään”. Toiminta tapahtuu arvojen sitoutuminen, vastuullisuus ja kohtaaminen kautta sekä rakentuu neljän tavoitteen varaan:

1. Laadukkaat toiminnot
2. Houkutteleva työnantaja
3. Pitkäjänteinen ja kestävä kasvu
4. Yhteiskuntavastuullinen toiminta (Humana 2021 a.)



Kuvio 4 Humana Suomessa (Humana 2021 b)

Kuviosta 4 näkee, miten Humanan palvelut Suomessa jakautuvat. Humanan **avopalvelut** tarjoavat sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain mukaisia avohuollon palveluja. Avopalveluilla tuetaan ja edistetään lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia heidän arkisissa toimintaympäristöissään. Palveluihin kuuluvat esimerkiksi perhetyö, ammatillinen tukihenkilötyö, tapaamispalvelut, jälkihuollon palvelut, tuetun asumisen palvelut sekä perhekuntoutus yksikössä tai kotiin tehtävänä työnä. Humanan **asumispalvelut** tarjoavat palveluasumista ja tehostettua palveluasumista ikäihmisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ja vammaisille henkilöille. Palveluihin kuuluvat myös kotisairaanhoito- ja kotipalvelu. Humanan **lastensuojelupalvelut** tarjoavat lastensuojelun laitospalveluita sekä erityislaitospalveluita, vastaanottopalveluita, jälkihuollon palveluita ja koulunkäynnin tukipalveluita. (Humana 2021 b.)

5.4 Aineiston kerääminen

Tutkimuksessamme haastattelimme kahdeksan työntekijää ja tutkimukseemme osallistuminen oli vapaaehtoista. Laadullisessa tutkimuksessa, joka on tehty am-

mattikorkeakoulun opinnäytetyönä, aineiston koko on usein pienempi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on todentaa osaaminen omaa alaa koskien, joten aineiston koko ei ole siinä niin merkittävässä roolissa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85.)

Aineisto kerättiin kaksivaiheisella otannalla. Jotta haastateltavien määrä pysyi kohtuullisena, kutsuimme haastatteluun aluksi vain vakituiset työntekijät ja kun kävi niin, että osa vakituisista työntekijöistä ei ottanut osaa tutkimukseemme, kutsuimme haastatteluun samaisen yksikön muita työntekijöitä. Koska tutkimuksessa kysyttiin työyhteisöön liittyviä asioita, oli hyvä, että haastateltavan työhistoria organisaatiossa oli ollut pidempiaikainen. Haastatteluita tehdään, jotta tutkijan on mahdollista vastata tutkimuskysymyksiin (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021).

Suoritimme aineiston keräämisen yksilöhaastatteluilla. Tuomen ja Sarajärven (2013, 73) mukaan haastattelu on aineistonkeruumenetelmänä joustava verrattuna esimerkiksi kyselylomakkeeseen, sillä haastattelun aikana molemmilla osapuolilla on mahdollisuus selventää haastattelun aikana ilmaantuneita väärinkäsityksiä tai tarvittaessa selventää kysymysten tarkoitusta. Haastattelu nähdään vuorovaikutustilanteena ja siinä myös haastattelijalla on oma roolinsa (Juhila 2021b).

Valitsimme haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi tutkimukseemme, koska koimme myötätuntouupumisen aiheena sellaiseksi, että vuorovaikutuksellinen tilanne kasvotusten on helpoin tapa saada käsitys kunkin haastateltavan ajatuksista aiheesta. Yksilöhaastattelu valikoitui ryhmähaastattelua mieluisemmaksi tavaksi, sillä uskoimme aiheesta keskustelun olevan tällöin helpompaa, jos taustalla on esimerkiksi omia kokemuksia, joita ei välttämättä tahdo kollegoilleen jakaa. Lisäksi yksilöhaastattelu oli helpompi toteuttaa aikataulutuksen vuoksi.

Haastattelumme kysymykset (Liite 2) oli ennalta valmisteltu, jotta saisimme tarkat vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Kyseessä oli kuitenkin puolistrukturoitu haastattelu, eli sellainen, jossa kysymykset on ennalta mietitty, mutta haastateltavalla on mahdollisuus vastata omin sanoin (Hyvärinen ym. 2021).

Aloitimme haastattelumme kysymällä haastateltavilta heidän taustatietojaan. Kysyimme haastateltavilta toimenkuvan sijaan koulutusta, koska kaikkien kyseisessä yksikössä työskentelevien henkilöiden toimenkuva on lähes sama koulutuksesta riippumatta. Koimme kuitenkin tiedon koulutustaustasta hyödylliseksi tiedoksi eriävien näkemysten ja mielipiteiden kannalta. Kysyimme myös ikää sekä työkokemuksen määrää kartoittaaksemme näiden tekijöiden vaikutuksen myötätuntuupumuksen kokemisessa.

Halusimme selvittää, kuinka tuttuja myötätunto ja myötätuntuupumus ovat työntekijöille käsitteinä ja kuinka tärkeinä he näitä ilmiöitä pitävät omassa työssään. Tätä aihetta koskevat kysymykset rajautuivat tärkeimmiksi, koska myötätuntuupumus on vielä melko uusi tutkimusaihe ja käsite Suomessa, ja sen vuoksi kaikilla ei ole tietoa ilmiöstä tai sen vaikutuksista työhyvinvoinnille. Lisäksi halusimme kartoittaa mahdollista lisätiedon tarpeellisuutta, jotta työn tarkoitus toteutuisi ja tulokset olisivat toimeksiantajalle hyödyllisiä.

Koska kysymyksiä olisi voinut olla paljon enemmänkin ja mahdollisuus sille, että jotain tärkeää jää mainitsematta, halusimme tarjota haastateltavalle mahdollisuuden vapaaseen sanaan, joten kysyimme lopuksi, mitä muuta haastateltava haluaa meille kertoa. Tämän otimme huomioon myös muissa kysymyksissä käyttämällä jatkokysymyksiä välttääksemme lyhyet ”kyllä” tai ”ei” -vastaukset.

5.5 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineisto analysoidaan aina konteksti huomioiden (Juhila 2021 b). Siksi tästä tutkimuksesta saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, joka on kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävä analyysitapa. Sisällönanalyysiä käytetään tekstien tai tekstimuotoon kirjoitettujen aineistojen analysoimisessa. Esimerkiksi litteroidut haastattelut voidaan analysoida sisällönanalyysiä käyttäen (Leinonen 2018), kuten tässä tutkimuksessa on tehty.

Sisällönanalyysin tarkoituksena on tuoda aineistosta esiin tekstissä esiintyvät merkitykset. Siinä aineistosta pyritään saamaan esiin tiivistetty ja yleistävä käsitys ilman, että sen informaatioarvoa menetetään. Sisällönanalyysissa halutaan tuoda ilmi tekstissä esiintyvät yhtäläisyydet ja eroavaisuudet sekä kuvailla niitä. Se on siis tarkoituksenmukainen analyysitapa silloin, kun aineiston keskeisiä asioita halutaan kuvailla tiivistetysti sanallisessa muodossa. (Leinonen 2018.) Tämän vuoksi sisällönanalyysi on sopiva tähän tutkimukseen.

Sisällönanalyysi voidaan tehdä kolmesta eri lähtökohdasta: aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. Tässä tutkimuksessa analyysi oli lähinnä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jolloin aineisto ohjasi analyysin tekoa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa aineistosta nostetaan esiin sen pääasiat riippumatta siitä, mitä ne ovat tai miten ne liittyvät aiempiin tutkimuksiin. Tutkijan haasteena onkin tällöin olla avoin aineistolle ja analysoida sitä sen omista lähtökohdista ilman, että antaa teoratiedon vaikuttaa aineistosta esiin nostettaviin seikkoihin. (Leinonen 2018.)

Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin apuna käytimme analysoinnin vaiheita, jotka Tuomen ja Sarajärven (2013, 91-92) mukaan ovat:

1. Päätös siitä, mitä aineistossa pidetään kiinnostavimpana.
2. Aineiston läpikäynti kiinnostavat asiat huomioiden.
3. Aineistossa olevan ”ylimääräisen” tiedon pois rajaaminen.
4. Kiinnostuksen kohteena olevan tiedon erittely muusta.
5. Aineiston järjestäminen luokittelemalla tai teemoittelemalla.
6. Yhteenvedon kirjoittaminen.

Käytännössä analysointi tapahtui niin, että haastatteluiden jälkeen litteroimme äänityksemme ja kokosimme vastaukset yhteen haastattelukysymysten alle. Litteroitu aineisto analysoitiin ja sitä tehdessämme huomasimme, ettemme voineet anonyymiteetin säilyttääksemme käyttää kaikkea saamaamme tietoa, esimerkiksi

taustatietoja, joten jätimme ne analysoimatta. Rajasimme aineistosta epäolennaisen tiedon ja kokosimme tärkeimmät kohdat taulukkoon niin, että tutkimuskysymyksiin saadut vastaukset olivat selkeästi näkyvillä. Vastauksista teemoittelimme keskeisimmät näkökulmat ja laadimme niistä kuviot. Teimme johtopäätökset sekä niiden, että teoreettisten viitekehysten pohjalta. Kysymykset oli valmiiksi luokiteltu teemoittain, jotta haastateltavan oli helppo ymmärtää, mistä milloinkin puhutaan. Tutkimuksen jälkeen aineisto tuhottiin.

6 TULOKSET

Tutkimuksessa haastattelimme kahdeksaa Puro 1:n pitkäaikaista työntekijää. Haastattelukysymykset jaettiin neljän eri otsikon alle. Ensimmäinen osio sisälsi kysymyksiä haastattelijoiden taustatiedoista, kuten ikä ja koulutustausta. Toisessa osiossa kartoitettiin haastattelijoiden tietämystä myötätunnosta ja myötätuntuupumuksesta. Kolmannessa osiossa keskityttiin myötätuntuupumukseen Puro 1:n työyhteisössä. Lopuksi haastateltavilla oli mahdollisuus vapaaseen sanaan. Tässä luvussa esittelemme saamamme tulokset haastattelukysymykset läpikäyden (kts. liite 2), sekä nostamme esiin autenttisia haastateltavien vastauksia kursivoitulla tekstillä.

6.1 Taustatiedot

Haastateltavien keski-ikä oli 36 vuotta. Koulutukseltaan haastateltavat olivat suurimmaksi osaksi sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia ja kaikilla haastateltavilla oli vähintään yhden vuoden kokemus lastensuojelutyöstä. Osalla haastateltavista oli aikaisempaa kokemusta myös muista sosiaalialan töistä. Haastateltavien aikaisemmat koulutukset vaihtelivat, ja osalla heistä oli myös muiden alojen tutkintoja ennen sosiaali- tai terveysalan kouluttautumista.

6.2 Myötätuntuupumuksen ja myötätunnon määrittely

Haastateltavia pyydettiin ensimmäiseksi määrittelemään myötätuntuupumus omin sanoin. Tämän jälkeen haastateltaville määriteltiin myötätuntuupumus lyhyesti, varmistaaksemme haastateltavien tietämyksen siitä, mistä haastattelussa on kyse. Haastateltavista neljällä oli käsitystä myötätuntuupumuksen käsitteestä. Kahdella haastateltavista oli osittaista tietämystä ja kahdella ei ollut selkeää käsitystä.

”No käytännössä tässä ku sitä seuraa, niin se on se, että elämä seuraa sua kotiin asti, etkä sä tavallaan pääse irti siitä. Elikäs sä viet sen tavallaan sinne ja väsyit henkisesti että fyysisesti.”

”Myötätuntouupumushan on se, ku uupuu siitä sen asiakkaan kanssa tekemästä työstä ja siitä. Sen problematiikat ja ne rupee sua itseensä väsyttään ja voi vaikka ajatella et pääsee ihon alle. Jotenki että ammattirajat voi tietyllä tavalla sen intensiivisen hoidon johdosta niinku vähä haalistua.”

Haastateltavia pyydettiin määrittelemään myös myötätuntouupumukseen liittyvä myötätunnon käsite. Tähän kysymykseen tuli neljä määrittelyä **toisen asemaan asettumisena**. Kaksi haastateltavaa määritteli myötätunnon nuoren tukemisena ja kaksi nuoren tilanteen ymmärtämisenä.

”Et sä et hyppää samaan kaivoon, vaan sä niinku näät sieltä ylhäältä ja yrität auttaa sitä tilannetta. Sä tarjoot sitä köyttä, etkä vedä sitä pois.”

”Jollaki tavalla et ymmärtää, vaikka toisen tekemisiä ei tarvi niinku hyväksyy tai olla niinku samaa mieltä, että hyvä ku teit, mut sillain jollakin tapaa ymmärtää hänen siellä taustalla niitä juttuja.”

6.3 Lisätiedon tarve

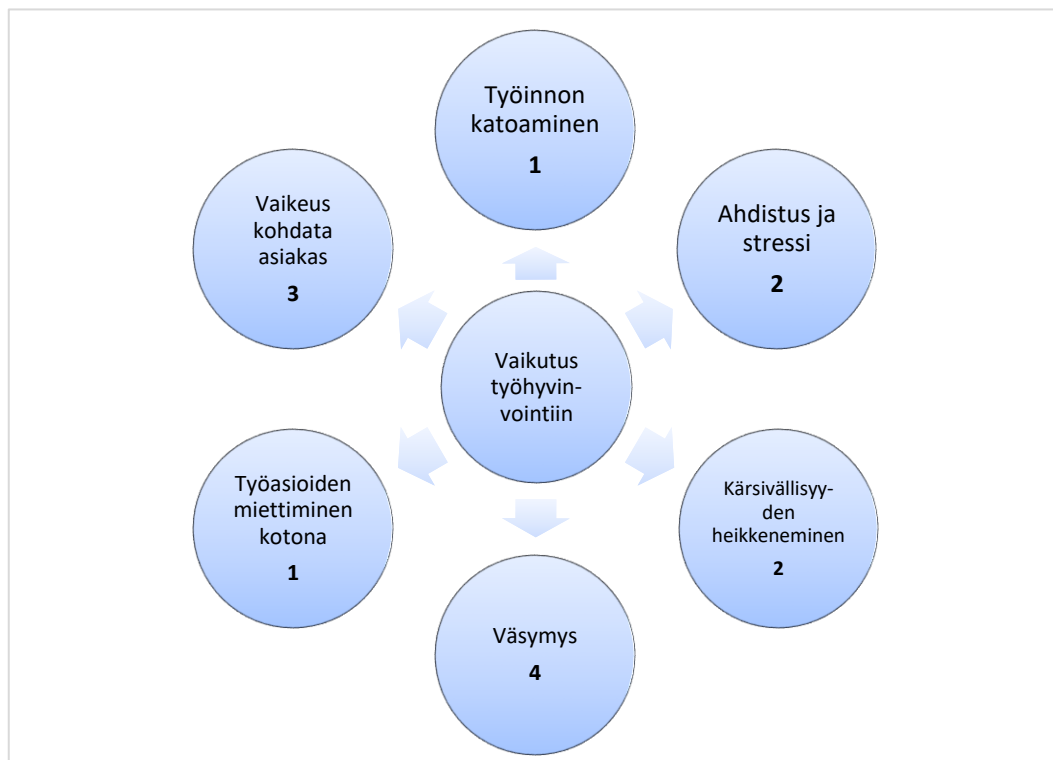
Seuraavaksi kysimme haastateltavilta lisätiedon tarpeesta. Selkeimpänä teemana esille nousi **myötätuntouupumisen merkkien tunnistaminen itsessä**. Lisätietoa näihin merkkeihin halusi haastateltavista viisi.

”Ehkä semmosia, että miten sitä voi itessään tunnistaa ennenku on siellä huonossa pisteessä. Semmosta ennaltaehkäsevää.”

Yksi haastateltava halusi neuvoja myötätuntouupumuksen käsittelyyn ja kaksi haastateltavaa ei halunnut lisätietoa. Syitä siihen, miksei lisätietoa kaivattu, oli asian oleminen työyhteisössä esillä sekä kokemus omasta vahvasta myötätuntouupumuksen tietämyksestä.

6.4 Myötätuntouppumuksen vaikutus työhyvinvointiin

Haastateltavilta kysyttiin, mikä vaikutus myötätuntouppumuksella on työhyvinvointiin. Haastateltavat kertoivat osittain samoja asioita. Kuviossa 5 on esitetty, kuinka moni haastateltavista on maininnut vastauksissaan kyseiset vaikutukset. Eniten haastateltavat mainitsivat **väsymyksen** lisääntymisen.



Kuvio 5 Myötätuntouppumuksen vaikutus työhyvinvointiin

"Se on aika väsyttävää. Tavallaan se työinto rupeaa sitte katoamaan et se paine on niin iso, että se kyllä syö aika paljon."

"Kyllä sillä suuri on. Tulee niitä pinnankiristymisiä ja väsymystä ja kaikkea muuta."

6.5 Myötätuntouppumus työyhteisössä

Seuraavaksi halusimme selvittää, miten haastateltavien mielestä myötätuntouppumus näyttäytyy kyseisessä työyhteisössä. Kysyimme, onko henkilö havainnut

myötätuntouupumuksen oireita itsessään tai onko joskus ollut myötätuntouupunut nykyisessä työpaikassa. Jatkokysymyksellä selvitimme, onko henkilö huomannut oireita työyhteisönsä muissa jäsenissä.



Kuvio 6 Myötätuntouupumus työyhteisössä

Kuvio 6 esittää myötätuntouupumuksen esiintymistä työyhteisössä. Haastateltavista kolme oli havainnut myötätuntouupumuksen oireita itsessään ja myös muissa työyhteisön jäsenissä.

”Mulla on kyllä ollu niitä oireita, että puhutaan niinku hyvin haastavista asiakkaista niin siinä on enemmän se riski. ”

”Kyllä mä oon havainnut ja oon mä tässäki paikassa. Niis menee hetki aikaa, että niistä pääsee sitte jaloillensa taas. ”

Yksi haastateltavista oli havainnut myötätuntouupumuksen merkkejä ainoastaan muissa työyhteisön jäsenissä, mutta ei itsessään.

”Mun mielestä, jos puhutaan yleisesti tästä työyhteisöstä niin yllättävän monella itseasiassa on niitä merkkejä. Just se ku tätä työtä tehdään niin intensiivisesti tai omalla persoonalla. ”

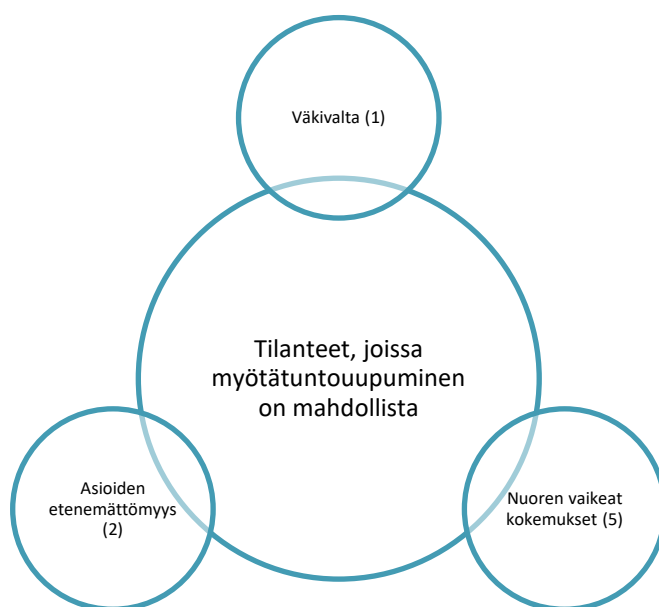
Neljä haastateltavista ei ollut havainnut myötätuntouupumuksen oireita itsessään tai muissa työyhteisön jäsenissä.

”Emmä usko, että ihan uupumukseen asti, mutta ehkä sitä stressiä on ollu.”

”Joskus se sit tulee yöunii mut en mä laske et se niiku usein tulee, että mä väsyisin.”

6.6 Riskitilanteet

Kysyimme, kohtaavatko haastateltavat työssään tilanteita, joissa myötätuntouupuminen olisi mahdollista. Jatkokysymyksellä selvitimme, millaisia nämä tilanteet voisivat mahdollisesti olla.



Kuvio 7 Tilanteet, joissa myötätuntouupuminen olisi mahdollista

Jokainen haastateltavista koki, että työssä voi joutua kohtaamaan tilanteita, joissa olisi riski myötätuntouupua. Tilanteet jakautuivat yllä olevan kuvion 7 mukaisesti.

Nuoren vaikeat kokemukset. Haastateltavista suurin osa ilmaisi myötätuntouupumiselle altistaviksi tilanteiksi sellaiset hetket, joissa nuori avautuu ohjaajalle elämästään. Tieto nuoren rankoista tilanteista ja taustoista saattaa mennä niin sanotusti ihon alle ja jäädä mietityttämään pitkäksikin aikaa.

”Kun nuoret avaa vähän omaa lapsuuttaan, että mitä on käynyt ja tapahtunut, niin kyllä siinä helposti voi ihon alle mennä. ”

”Ehkä ne tilanteet vois olla, esimerkiksi semmosia, että kuulee kokemuksia, jotka liippaa läheltä omaa elämää. ”

”Näillä nuorilla esimerkiksi tosi rankkoja taustoja ja sitten niinku nykyhetkessä vielä tapahtuu rankkoja juttuja, et ne varmaan sit on niitä. ”

Väkivalta. Yksi haastateltava koki väkivallan riskin olevan myös yhteydessä myötätuntouupumiseen.

”Käytännössä päivittäin, kun joutuu puuttua moneen asiaan ja altistamaan itsensä monenlaisiin sanalliseen tai fyysiseen väkivaltaan. ”

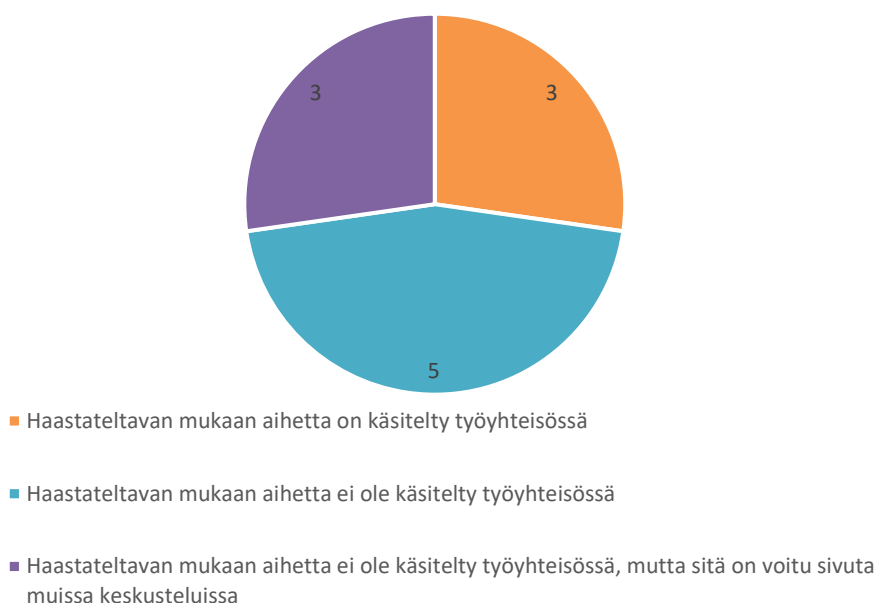
Asioiden etenemättömyys. Kaksi haastateltavaa toi myös vastauksissaan esiin sen, kuinka asiakkaiden haastavat tilanteet joskus pitkittyvät ja myötätuntouupumisen riski kasvaa.

”Tulee siinä semmonen niinku turhautuminen, kun sä yrität ja yrität auttaa ja auttaa ja sitte kuitenkin aina niinku kelkka kääntyy pääläelleen, vaikka ollaan suunniteltu esimerkiksi jotaki muuta. ”

”Semmosia tilanteita on kyllä viikottain tiettyjen asiakkaiden kohdalla varsinakin, että tietyt asiat vaan menee yhden askeleen eteenpäin ja kolme taaksepäin.”

6.7 Aiheen käsittely työyhteisössä

Tiedustelimme haastateltavilta, onko työyhteisössä käyty keskustelua myötätuntouupumukseen liittyen. Halusimme myös tietää, millaista keskustelu on voinut esimerkiksi olla. Vastaukset jakautuivat alla olevan kuvion 8 mukaisesti.



Kuvio 8 Myötätuntouupumus keskustelunaiheena työyhteisössä

Haastateltavista kolme oli sitä mieltä, että myötätuntouupumuksesta on käyty keskustelua työyhteisössä. Aihetta oli heidän mukaansa läpikäyty yleisenä keskusteluna ja tilanteiden läpikäyntinä työyhteisön jäsenten kesken tai myötätuntouupumukseen liittyvän jokavuotisen kyselyn sekä kaavakkeen täytön myötä.

Haastateltavista viisi oli sitä mieltä, että myötätuntouupumus ei olisi ollut keskustelunaiheena työyhteisössä. Heistä kolme toi kuitenkin esiin sen, että työyhteisössä on kyllä keskustelu yleisesti jaksamisesta sekä tilanteita on läpikäyty, jolloin myötätuntouupumustakin on voitu sivuta, vaikka ei ole puhuttu kyseisellä termillä.

”Ehkä semmosta niinku yleistä työssä jaksamisen juttua on käyty, mutta ei niinku tätä sillee et yksilöitäis tähän.”

”Ei tuu nyt heti mieleen et oltais niinku konkreettisesti puhuttu siitä myötä tuntouupumukseks, että ei ole käyty sitä keskustelua niinku niillä oikeilla termeillä.”

6.8 Avun hakeminen

Haastateltavat saivat kertoa, millaiseksi kokisivat tuen saamisen ja avun hakemisen tilanteessa, jossa heillä olisi myötätuntouupumus.

Kuusi haastateltavaa koki tuen saamisen ja avun hakemisen helpoksi. Helpoksi avun hakemisen teki haastateltavien mukaan yksikön avoin ilmapiiri, oman oirehinnan tunnistaminen, tunne siitä, että apua on saatavilla, tutut työkaverit, esimies ja työterveys, työyhteisön tuki ja herkkä arviointi jokaisen työhyvinvoinnista

”No kyllä itseasiassa meidän yksikössä on niin mun mielestä avointa keskustelua, että kyllä mä uskon että uskaltaisin sen myös sanoa.”

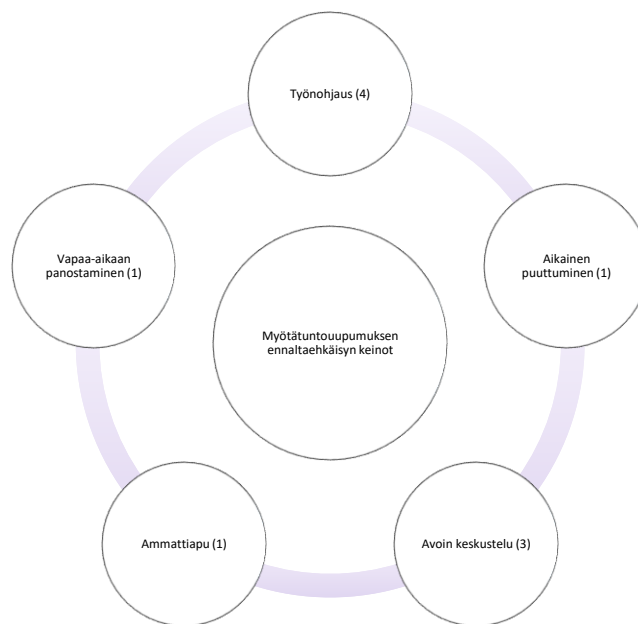
”Kyllähän sitä apua on saatavilla tietysti eihän se oo ku yksikönjohtajalle sanoa nii se laittaa kyllä eteenpäin.”

Kaksi koki avun hakemisen kuitenkin hankalaksi. Avun hakemisen hankalaksi teki systeemin byrokraattisuus sekä tunne siitä, että ei tiedä, mistä lähtisi apua hakemaan.

”En koska tässä firmassa ei oo sellasta, et sit pitäis mennä työterveyden kautta ja sit se on semmosta niin byrokraattista ja sitten on heti joku psykologi. Se ei välttämättä tarvis mitään psykologia.”

6.9 Ennaltaehkäisy

Aiheen viimeinen kysymys koski ennaltaehkäisyä ja haastateltavat saivat kertoa, kuinka he toivoisivat ennaltaehkäistävän myötätuntouupumusta. Toivotuksi ennaltaehkäisyksi nousivat neljä keinoa, jotka näkyvät alla olevassa kuviossa 9.



Kuvio 9 Myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyn keinot

Työnohjaus. Työnohjaukselliset keinot nousivat neljällä haastateltavalla mieleen, kun puhuttiin myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisystä. Varsinaisen työnohjauksen lisäksi myös tiimipalaverit nähtiin hyväksi ennaltaehkäisyn keinoksi.

”Työnohjaus on yks niinku kyllä mikä on siihen tosi tärkeä. ja sit ehkä muu tenkin noi yhteiset tiimit, ku sit siellä saa niinku. päästää ulos sen mikä ehkä niinku mieltii.”

Ammattiapu. Yhdellä haastateltavalla nousi työnohjauksellisten keinojen lisäksi mieleen ammattiavun mahdollisuus tarvittaessa.

”Varmaan justiin kaikki nämä työnohjukset ja sitte mahdollisuus jutella jonku terapeutin kanssa asiasta.”

Avoin keskustelu. Keskustelua ennaltaehkäisyn keinoksi toivoivat kolme haastateltavaa.

”Enemmän niinku keskustellaan myös siitä, millaista on olla työntekijänä ja mitä niinku tunteita tässä kohtaa. Sitä pitäis jotenki nostaa se kissa pöydälle ja se on hankalaa oikeesti.”

”Mun mielestä niinku se, et me käydään esimiehen kans kehityskeskusteluja ja täällä mun mielestä käydään aika paljon niinkun arjen sisällä.”

Aikainen puuttuminen. Yksi haastateltava mainitsi tarpeeksi aikaisen puuttumisen tärkeyden.

Vapaa-aikaan panostaminen. Yksi haastateltava koki myös vapaa-ajan mielekkyyden olevan myötätuntouppumuksen ennaltaehkäisyä, mutta mainitsi sen lisäksi myös tiimipalaverien tärkeyden myötätuntouppumuksen ennaltaehkäisyssä.

”Työnantaja varmistaa aika hyvin, ku meillä on nää smartum kortit, että sitä kautta voi harrastaa iha työnantajan kustantamana. Sitte tietenki tiimit on aika vahvoja tukia kaikilla tapaa. ”

6.10 Haastateltavien ajatuksia

Päätimme haastattelun antamalla haastateltaville mahdollisuuden vapaaseen saanaan. Näin tarjosimme haastateltaville mahdollisuuden kertoa aiheesta enemmän, kuin mitä haastattelukysymyksien puitteissa tuli keskusteltua. Halusimme näin varmistaa, että tutkimuksen kannalta tärkeitä asioita ei jää käymättä läpi.

”Kiinnostava aihe ja mun mielestä monesti se sekottuu ihmisillä, vaikka työväsymykseen niin mun mielestä se on hyvä, että te teette aiheesta, et mikä se on konkreettisesti ja se ois hyvä tietotaito olla ihmisellä tai tiedostaa et mikä se on.”

”Harrasta riittävästi itse, että jaksat tukea toisten elämää. Keksi se joku, jolle sä purkaat pään, että oot aina tyhjällä päällä liikenteessä.”

”No kyllä varmaan semmosen vois kertoa, että kyl mä oon uupunut tässä työssä enemmän, ku missään muussa, että kyl tää on voimia vievää hommaa. Varsinkin kun on niin läheiset nää suhteet tässä kokoajan näiden nuorten kanssa, että ei siitä pääse oikeen karkuun. Sen kanssa on vaa eletävä sen uupumuksen kanssa sitte ja se on aika raskasta sitä hallita sitä omaa tunnetilaa, jos on niinku väsyny ja kohtaamista on kuitenkin kokoajan tässä läsnä.”

Kysymykseen vastasi viisi haastateltavaa. Kolmen haastateltavan vastauksista käy ilmi aiheen tärkeys ja se, että sen käsittely työyhteisössä koetaan hyväksi asiassa. Kaksi haastateltavaa toi vastauksissaan ilmi sen, että keskustelu aiheesta on vielä hankalaa, kun tietämys siitä ei ole kovin laaja. Kolmella haastateltavista ei ollut lisättävää.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä esitimme: Miten nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron henkilökunta kokee myötätuntouupumuksen ja missä laajuudessa sitä esiintyy työntekijöillä? Alatutkimuskysymyksinä esitimme:

1. Miten työntekijän taustatiedot vaikuttavat kokemukseen myötätuntouupumuksesta?
2. Millainen on työntekijöiden tietämys myötätunnosta ja myötätuntouupumuksesta?
3. Millaisena ja miten myötätuntouupumus näyttäytyy työyhteisössä?
4. Millaista tukea työntekijät toivoisivat myötätuntouupumiseen?

Päätutkimuskysymyksemme tuloksena voisi tiivistetysti esittää, että henkilökunta Purossa kokee myötätuntouupumuksen hyvinvointiin vaikuttavaksi ja tärkeäksi, mutta vieraaksi aiheeksi. Myötätuntouupumusta esiintyi alle puolella vastanneista, mutta riski laajemmalle uupumiselle on olemassa. Alatutkimuskysymyksiä tarkastelemalla saa kuitenkin laajemman käsityksen tutkimuksemme tuloksista.

Tuloksena ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen saimme, ettei taustatiedoilla näyttänyt olevan niin suurta merkitystä myötätuntouupumuksen kokemisessa, kuin olimme ajatelleet. Tässä aineistossa korkeampi ikä oli myötätuntouupumukselta suojaava tekijä, mutta tämä ei ole yleistettävissä, koska otanta oli niin pieni. Koulutustaustalla ja työkokemuksen määrällä ei havaittu olevan merkitystä myötätuntouupumuksen kokemisessa tai havaitsemisessa muissa.

Toiseen alatutkimuskysymykseen saimme vastaukseksi, että työntekijöiden tietämys myötätunnosta oli hyvä. Jokainen haastateltavista osasi määritellä myötätunnon. Myötätuntouupumus oli käsitteenä selkeästi vieraampi, sillä vain puolet haastateltavista tiesivät tarkkaan, mitä se tarkoittaa. Se myös helposti sekoitetaan muuhun väsymykseen tai työuupumukseen, mikä kävi osassa haastatteluista ilmi. Saamamme vastaukset myötäilevät aikaisempaa teoria- ja tutkimustietoa siitä,

että myötätuntouupumuksen käsite on Suomessa varsin uusi. Esimerkiksi Aalto-nen (2017, 33) opinnäytetyössään huomasi käsitteen olevan huonosti tunnettu ja saman totesi aikaisemmin myös Nissinen (2008, 12-14) teoksessaan Auttamisen rajoilla – myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy.

Kolmas alatutkimuskysymys käsitteli myötätuntouupumuksen näyttäytymistä koko työyhteisössä. Työyhteisössä havaittiin myötätuntouupumusta ja jos haastateltava havaitsi oireita itsessään, hän todennäköisemmin havaitsi niitä myös muissa. Kukaan haastateltavista ei havainnut oireita pelkästään itsessään. Osa niistä haastateltavista, jotka kertoivat havainneensa myötätuntouupumusta muissa työyhteisön jäsenissä, toivat ilmi myötätuntouupumuksen esiintyvyyden laajasti työyhteisössä. Kuitenkin suurin osa haastateltavista koki, että ei ole havainnut oireita itsessään. Voisi siis päätellä, että tunnistettuaan oireita itsessään, on niitä helpompi havaita myös muissa.

Jokainen haastateltavista uskoi, että työssä voi tulla vastaan tilanteita, joiden myötä voisi myötätuntouupua. Mainittakoon myös, että pari niistäkin haastateltavista, jotka eivät kokeneet olleensa myötätuntouupuneita, olivat kokeneet jonkinlaista työperäistä stressiä. Jokainen heistä tiedosti myös työn myötätuntouupumiseen johtavia riskitekijöitä, vaikka eivät olleet itse siitä kärsineet. Myötätuntouupuminen työssä on siis mahdollista.

Haastateltavat tunnistivat myötätuntouupumukseen liittyviä riskitekijöitä hyvin. Eniten mainintoja työn riskitekijöistä tuli nuoren vaikeiden kokemusten kuulemisesta. Teoriaan peilaten tämä onkin yksi olennaisin myötätuntouupumuksen riskitekijä, koska autettavan kärsimyksen kuuleminen sekä siitä huolestuminen herättävät auttajassa empaattisen vasteen (Nissinen 2008, 58). Seuraavaksi eniten haastateltavat mainitsivat riskitekijänä asioiden etenemättömyyden ja tilanteiden pitkittymisen. Teorian mukaan auttamisen halu yhdistettynä kykenemättömyyteen auttaa on yksi myötätuntouupumisen riskitekijä ja on työntekijälle emotionaalisesti raskasta etenkin, kun tilanne ei raukea, vaan jatkuu hankalana pitkään (Nissinen 2008, 11-12).

Viimeisenä alatutkimuskysymyksenä tutkimme työntekijöiden toiveita myötätuntouupumisen tukemiseen. Työntekijät toivoivat ennaltaehkäiseviksi keinoiksi työnohjausta, ammattiapua, avointa keskustelua työyhteisössä, vapaa-aikaan pamentamista ja tarpeeksi aikaista puuttumista. Suurin osa haastateltavista kuitenkin toivoi myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisevinä keinoina näistä työnohjausta ja avointa keskustelua työyhteisössä. Haastatteluissa tuli ilmi, että työnohjaukselliset keinot ovat organisaatiossa jo käytössä ja ne on koettu hyviksi. Lisäksi työyhteisön avoin ilmapiiri koettiin myötätuntouupumusta ennaltaehkäiseväksi. Tästä voimme päätellä työssä kohdattujen hankalien tilanteiden välittömän purkamisen työyhteisössä olevan tärkeää. Tämän voisi ajatella korostuvan myös siksi, että työntekijöitä sitoo vaitiolovelvollisuus, jolloin työssä tapahtuvia tilanteita ei pääse purkamaan muualla. Tilanteiden läpikäynti myös vähentää tarvetta viedä töitä kotiin, jolloin myötätuntouupumuksen riski on pienempi.

Aiheen käsittely työyhteisössä jakoi mielipiteitä ja vastauksissa oli huomattavia eroja. Työsuhteen pituus ei vaikuttanut siihen, oliko haastateltavan mielestä aiheä käsitelty, vaan vastaukset vaihtelivat työsuhteen pituudesta riippumatta. Tästä voimme päätellä työyhteisössä olevan tarvetta aiheen laajempaan käsitteelyyn, jotta se tavoittaisi jokaisen työntekijän. Tähän viittaa myös se, että haastatteluiden lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus vapaaseen sanaan, jolloin kolme haastateltavista ei halunnut lisätä mitään ja kaksi kertoi aiheen olevan uusi. Joidenkin haastateltavien mielestä aiheen käsittely pelkästään vuotuisten myötätuntouupumiskyselyiden avulla ei ole riittävää, sillä myötätuntouupumus käsitteenä ei tule sitä kautta riittävän selväksi.

Työyhteisössä suurin osa koki avun hakemisen helpoksi. Vastauksista voi päätellä yhtenäisen työyhteisön olevan avun hakemista ja saamista helpottava tekijä, eivätkä avun hakemisen hankalaksi kokeneet haastateltavatkaan maininneet työyhteisön olevan siihen negatiivisesti vaikuttava tekijä. Sen sijaan avun hakemisen prosessin selkeyttäminen voisi olla työpaikan kehittämiskohde, jotta jokainen tietäisi, miten apua voi hakea.

8 POHDINTA

Valmiin opinnäytetyön tavoite oli tarjota työntekijöille tietoa myötätuntouupumuksesta sekä siitä, kuinka se ilmenee ja vaikuttaa jokaisen työhyvinvointiin. Käsite on työntekijöille opinnäytetyömme myötä tutumpi, vaikkakin lisätiedon tarve aiheesta on edelleen ilmeinen. Ehdotammekin, että aihe otettaisiin laajempaan käsittelyyn työyhteisössä, sillä työntekijöiden tietoisuus myötätuntouupumuksen ominaisuuksista ja riskeistä auttaisi heitä tunnistamaan ja ehkäisemään myötätuntouupumusta paremmin. Voimme kuitenkin pohtia, onko vastuu tiedon saamisesta yksilöllä itsellään vai organisaatiolla silloin, kun työyhteisön sisällä aiheen tietämyksestä on niin suuria eroja, kuin tässä tutkimuksessa. Osa haastateltavista kertoi aiheen olevan esillä työyhteisössä paljonkin, kun taas osa oli sitä mieltä, että ei ole kuullut siitä puhuttavan lainkaan.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli, että tulosten avulla on mahdollista kehittää työyhteisön hyvinvointia ja rohkaista työntekijöitä keskustelemaan aiheesta ja hakemaan apua. Uskomme tarkoituksen täyttyneen, sillä opinnäytetyömme myötä esimiehellä on mahdollisuus kehittää työyhteisönsä työhyvinvointia esimerkiksi ottamalla myötätuntouupumus ja erityisesti sitä ennakoivat merkit, tutkimusta apuna käyttäen aiheeksi työnohjaukseen tai tiimipalaveriin.

Aiheen käsittely työyhteisössä opinnäytetyömme kautta oli siis tarpeellista. Saimme kartoitettua yksikön tilanteen myötätuntouupumuksen osalta hyvin, joten opinnäytetyömme palveli tarkoitustaan olla toimeksiantajalle hyödyllinen.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksemme on kohdistettu vain tiettyyn lastensuojeluyksikköön, eivätkä tulokset kaikilta osin ole yleistettävissä koskemaan koko Suomea tai Pohjanmaan alueen muita lastensuojeluyksiköitä. Myötätuntouupumisen riskit, jotka tässä tutkimuksessa tulivat ilmi, ovat silti luultavasti olemassa myös muissa lastensuojelun toimipisteissä. Lisäksi tulos siitä, että myötätuntouupuminen on ilmiönä vieras, on

todettu myös muualla Suomessa. Eli tuloksemme eivät ole yleistettävissä kyseisen lastensuojeluyksikön ulkopuolelle, mutta ne ovat samankaltaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa saadut tulokset.

Sitä, miten luotettava tutkimus on, kuvataan termeillä reliabiliteetti ja validiteetti. Tutkimuksen ollessa validi, eli pätevä, se vastaa tutkimusongelmaan. Sisäinen validius on sitä, että tutkimuksen tuloksiin ei vaikuta ulkopuolinen häiriötekijä, vaan ne ovat seurausta tutkimusasetelmasta. Ulkoinen validius tarkoittaa, että tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä perusjoukkoon. Validiteettiin saattaa vaikuttaa esimerkiksi haastateltavan tieto siitä, että on tutkittavana, jolloin vastaukset tai käyttäytyminen saattaa muuttua. (Karjalainen 2015, 16.)

Tässä tutkimuksessa validiuteen saattoi vaikuttaa tutkittavien tieto siitä, että heidän haastattelunsa äänitettiin ja se saattoi näkyä esimerkiksi jännityksenä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset on saatu johdonmukaisella analyysillä niin, että tutkimus antaa toistettaessa lähes samanlaiset vastaukset. Silloin vastausten erot ovat aitoja, eivätkä sattumasta johtuvia eli esimerkiksi ajankohta tai huonot kysymykset eivät ole vastauksiin vaikuttavia tekijöitä. (Karjalainen 2015, 16). Tutkimuksemme reliabiliteettia pyrimme parantamaan sillä, että esitimme haastateltaville lyhyen määritelmän myötätuntouupumuksesta, jotta vastaaminen kysymyksiin olisi helpompaa. Näin erot esimerkiksi myötätuntouupumisen kokemisessa ovat luotettavampia. Voimme kuitenkin pohtia myös olisiko ryhmähaastattelu ollut enemmän keskustelua herättävämpi, ja näin ollen luotettavuutta parantavampi.

Suomessa kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet. Eettisiin periaatteisiin kuuluu tutkittavan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, sekä perustuslain mukaiset oikeudet, kuten oikeus yksityisyyteen. Tutkimus on myös aina toteutettava niin, ettei siitä aiheudu tutkittavana oleville ihmisille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia ja periaatteita. Ennen tutkimusta saimme tutkimusluvan kohdeorganisaatiolta, jonne lähetimme tutkimussuunnitelman sekä saatekirjeen. Tieteellinen tutkimus voikin olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava vain, jos se on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Myös tutkimustulokset voidaan silloin katsoa uskottaviksi. Lainsäädäntö määrittelee hyvälle tieteelliselle käytännölle rajat ja niiden soveltaminen on tutkijayhteisön itsesääätelyä. Hyvä tieteellinen käytäntö on myös osa tutkimusorganisaatioiden laatujärjestelmää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Koska tutkittavat olivat tutkimuksessa haastateltavina, oli tietoon perustuva suostumus osallistua tutkimukseen ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen keskeinen eettinen periaate. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8.) Samasta syystä oli erityisen tärkeää huomioida tutkimukseen osallistuvien haastateltavien oikeudet.

Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tietoja ei ollut tarkoituksenmukaista julkaista, joten tutkimusetiikka huomioitiin myös haastateltavien anonymiteetti säilyttämällä, jolloin tutkittavan henkilöllisyyttä ei ole mahdollista tunnistaa. Haastattelussa kartoitimme työntekijöiden taustatietoja, kuten ikää ja koulutustaustaa. Olisimme halunneet vertailla iän, koulutustaustan ja työkokemuksen määrän vaikutusta myötätuntouupumuksen tietämykseen ja kokemiseen. Tuloksia analysoidessamme huomasimme, että taustatietojen hyödyntäminen tutkimuksessa oli haastavaa, sillä kyseessä oli pieni lastensuojeluyksikkö ja esimerkiksi iän paljastuksessa anonymiteetti olisi voinut kärsiä. Emme siis päässeet hyödyntämään taustatietoja haluamallamme tavalla, sillä pidimme anonymiteetin säilyttämistä työssämme erityisen tärkeänä. Lisäksi teimme anonymiteetin säilyttääksemme pieniä muokkauksia haastateltavien sanavalintoihin käyttäessämme lainauksia haastateluista opinnäytetyössämme. Vastausten sisältö on pidetty samana, mutta murresanat sekä joidenkin haastateltavien tunnistettavat fraasit on muokattu pois.

Tutkijoina meitä sitoo salassapitovelvollisuus. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja kaikkia siihen osallistuvia työntekijöitä tiedotettiin etukäteen tutkimuksesta ja sen sisällöstä, esimerkiksi nauhoituksesta. Tutkimuksen julkistaminen kerrottiin osallistujille.

Noudatimme opinnäytetyössämme myös tekijänoikeuslakia sen suhteen, että kaikki muiden kirjoittajien tekstit, joita lainasimme, merkitsimme lähdeluetteloon ja tekstin sisään. Opinnäytetyön valmistuttua se käy läpi plagiaatintunnistusjärjestelmän. Lisäksi ennen tutkimuksen aloittamista haimme tutkimuslupaa. (Arene 2020, 11-14.)

8.2 Opinnäytetyöprosessi ja oman ammatillisuuden kehittyminen

Opinnäytetyöprosessimme alkoi aiheen valinnalla, josta olimme alusta asti melko yksimielisiä. Päätimme, että haluamme haastattelututkimuksen, koska aiheemme vaati mielestämme keskustelevan otteen. Otimme yhteyttä toimeksiantajaamme ja sovimme tapaamisen kahden samassa rakennuksessa sijaitsevan yksikön yksikönjohtajien kanssa. Tässä tapaamisessa keskustelimme opinnäytetyön aiheesta yhdessä ja mietimme haastatteluiden aikataulua ja tutkimuksen kohdetta. Tutkimuksen kohteeksi valikoitui yksiköistä toinen, Puro 1. Lähdimme kokoamaan tutkimussuunnitelmaa ja laatimaan haastattelukysymyksiä yksikön työntekijöille.

Opinnäytetyötä tehdessä haasteeksi muodostui ensin haastatteluiden viivästyminen pandemian vuoksi ja myöhemmin kirjoitustyön viivästyminen useista erisyistä. Toisaalta koska viivästymisestä ei ollut meille haittaa, emme nähneet tarvetta kiirehtimiselle vaan kirjoitimme työn loppuun huolellisesti. Opinnäytetyön toteuttaminen parityönä oli meille molemmille tärkeää ja se näyttäytyi pääasiassa vahvuutena. Koimme, että aineiston analysoinnissa oli hyvä olla yhteistä pohdintaa ja se myös osiltaan vahvisti tutkimuksen luotettavuutta.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseihin peilaten tämän opin-
näytetyöprosessin myötä kehityimme hyvinvointia edistävän tiedon tuottami-
sessa ja arvioinnissa, joka on osa sosiaalialan tutkimuksellisen kehittämis- ja inno-
vaatio-osaamisen kompetenssia (Diak 2021). Erityisesti koemme aiheen hyvin-
vointia edistäväksi, koska se on melko uusi ja tutkittua tietoa suomen kielellä myö-
tätuntouupumuksesta on melko vähän.

Sosiaalialan eettinen osaamisemme on myös kehittynyt, sillä olemme joutuneet
pohtimaan tutkimuseettisyyttä paljonkin ottamalla huomioon useita mahdollisia
eettisiä pulmia esimerkiksi anonymiteetin säilyttämisessä. Myös asiakastyön osaa-
minen on kehittynyt, sillä tutkimuksen tulokset tarjosivat tietoa asiakkaan hyvin-
vointia suojaavista tekijöistä sekä riskitekijöistä. Saimme myös näkökulmia ennal-
taehkäisevään työhön.

Opimme tunnistamaan niitä työelämän haasteita ja tilanteita, joissa myötätunto-
uupumisen riski on mahdollinen. Lisäksi opinnäytetyömme aihe ja siitä syntynyt
keskustelu on herätellyt meitä miettimään omia keinojamme irtautua työstä niin,
että palaudumme haastavista ja raskaista asiakastilanteista.

8.3 Jatkotutkimushaasteet

Aioimme toteuttaa tutkimuksemme kahteen yksikköön, jotka sijaitsevat fyysisesti
samassa rakennuksessa. Näin tutkimukseen olisi tullut isompi otanta ja olisimme
voineet vertailla kahden yksikön välisiä eroja myötätuntouupumuksen kokemi-
sessa. Haastateltavien määrä rajautui kuitenkin kahdeksaan, joten valitsimme yk-
siköistä vain toisen. Seuraavaksi tutkimukseksi esitämmekin kahden yksikön ver-
tailun tai samanlaista palvelua tuottavien yksiköiden tutkimisen isommalla otan-
nalla, jolloin esimerkiksi taustatietoja voitaisiin hyödyntää paremmin ja tutkimus
olisi yleistettävämpi. Mielenkiintoista olisi myös tietää, onko tällä hetkellä vallitse-
valla Covid-19 -tilanteella vaikutusta myötätuntouupumuksen kokemiseen sosiaa-
lialla.

LÄHTEET

Aaltonen, S. 2017. Myötätuntouupumus lastensuojelun työntekijöiden kokemana. Opinnäytetyö. Viitattu 30.1.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135508/aaltonen_suvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arjessa osa Humanaa 2020 a. Lastensuojelun laitospalvelut. Viitattu 17.1.2020. https://www.arjessa.fi/palvelumme/lastensuojelun_laitospalvelut

Arjessa osa Humanaa 2020 b. Lastensuojelun laitospalvelut. Erityislaitospalvelut. Viitattu 17.1.2020. https://www.arjessa.fi/palvelumme/lastensuojelun_laitospalvelut/erityislaitospalvelut

Bardy, M. 2009. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Lastensuojelun ytimessä, 11-42. Toim. Bardy, M. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Diak 2021. OSAAMISVAATIMUKSET: SOSIONOMI (AMK). Sosionomi (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit. Viitattu 4.2.2021 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/#39e2fe98>

Evans, A. & Coccoma, P. 2016. Trauma-Informed Care. How neuroscience influences practice. Roudledge. New York.

Fogelberg, H. & Söderholm P. 2016. Compassion. Medkänsla med dig själv och andra. Med en introduktion till compassion focused therapy (CFT). Roos & Tegnér. Jälgava.

Humana 2021 a. Lisää Humanasta. Viitattu 1.2.2021 <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/lisaa-humanasta/>

Humana 2021 b. Tietoa Humanasta. Viitattu 1.2.2021 <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/>

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. 2021. Haastattelut. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Toim. Vuori, J. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietokirjo. Viitattu 22.2.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Häkkänen-Nyholm, H. 2017. Oikeusprosesseissa osallisina olevia työelämän ammattilaisia ei ole tehty teflonista: Myötätuntouupumus voi haastaa auttamistyötä tekevän työssä jaksamista. Viitattu 13.1.2020. <https://psyjuridica.com/myotatuntouupumus/>

Hämeen-Anttila, L. 2014. Sosiaalihuoltolaki uudistuu. Mikä muuttuu lastensuojelussa? Viitattu 21.1.2021 <https://docplayer.fi/1783679-Sosiaalihuoltolaki-uudistuu-mika-muuttuu-lastensuojelussa.html>

Hämeen-Anttila, L. 2017. Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa Sosiaalialan käsikirja, 216-246. Toim. Kananoja A., Lähteinen, M. & Marjamäki P. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Ihalainen, J. & Kettunen T. 2017. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Juhila, K. 2021 a. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Toim. Vuori. J. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 22.2.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Juhila, K. 2021 b. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Toim. Vuori. J. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 22.2.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Jääskeläinen, M-L. 2019. Myötätuntouupumuksen syitä ja seurauksia. Integroitu kirjallisuuskatsaus. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20191426/urn_nbn_fi_uef-20191426.pdf

Karjalainen, L. 2015. Tilastotieteen perusteet. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 30.12.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 20.2.2021 <https://spoken.fi/sisallanalyysi/>

Lonka, S. 2018. Myötätuntouupuminen perheneuvolatyössä. Sosiaalityöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia myötätuntouupumisesta. Maisterintutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60253/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201811214804.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mikkola, M. 2004. Lastensuojelu ja eurooppalaiset ihmisoikeudet. Teoksessa Lastensuojelu tänään, 61. Toim. Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. Kustannus-osakeyhtiö Tammi. Helsinki.

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

Nissinen, L. 2017. Myötätunto työssä – voimavarojen ja kuormittumisen lähde. Viitattu 1.2.2021 https://www.mielenterveysseurat.fi/tampere/wp-content/uploads/sites/34/2016/12/My%C3%B6t%C3%A4tuntouupumus_Nissinen.pdf

Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy 2020. Sisäiset dokumentit. Viitattu 17.1.2020.

Pessi, A. & Martela, F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa myötätunnon mullistava voima, 12-34. Toim. Pessi, A., Martela, F. & Paakkanen, M. Jyväskylä. PS-kustannus.

Pösö, T. 2016. Mistä puhutaan, kun puhutaan huostaanotosta? Teoksessa Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä, 8-20. Toim. Enroos, R., Heino, T & Pösö, T. Tampere. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Railio, A. & Tamminen, E. 2019. Empatia, myötätunto ja myötätuntouupumus. Kokemuksia käsitteistä ja niiden ilmenemisestä sosionomien työssä, työyhteisöissä ja keskusteluissa, 14-15. Viitattu 13.1.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168479/Railio_Anna_Tamminen_Eeva.pdf?sequence=2

Rothschild, B. & Rand, M. L. 2010. Apua auttajalle. Myötätuntoupuuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Oulu. Kalevaprint Oy.

Sinkkonen, J. 2017. Mikä lastenkodin arjessa hoitaa? Teoksessa Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Toim. Niemi-Järvinen, P. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 26. Helsinki.

STM 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. Viitattu 10.1.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf

THL 2020 a. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojeluasiakkuuden alkaminen. Viitattu 30.12.2020 <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluilmoitus-ja-lastensuojeluasian-vireilletulo/lastensuojeluasiakkuuden-alkaminen>

THL 2020 b. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelun palvelujärjestelmä. Viitattu 30.12.2020. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-palvelujarjestelma>

THL 2020 c. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 30.12.2020. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Tammi.

Työterveyslaitos 2021. Stressi ja työuupumus. Viitattu 10.2.2021.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Valvira 2014. Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys. 1:2014. Viitattu 10.1.2021. https://www.valvira.fi/documents/14444/22511/Lastensuojelun_henkilostonselvitys.pdf

Wirtavuori, S. 2018. Empaattista ihmistä voi vaania salakavala myötätuntouupumus. Viitattu 1.2.2021. <https://anna.fi/ihmiset-ja-suhteet/ihmissuhteet/empaattista-ihmista-voi-vaania-salakavala-myotatatuntouupumus-tunnista-merkit>

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje



Hyvä vastaanottaja,

Olemme Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita. Teemme opinnäytetyömme aiheesta *Myötätuntopuupumus lastensuojelun erityisyksikössä* ja työnantajanne on toimeksiantajamme. Teemme yksilöhaastatteluja aiheitamme koskien yksikössänne kesällä 2020.

Kutsumme vakituisen henkilökunnan osallistumaan haastatteluihimme. Haastattelut nauhoitetaan, jotta aineiston analysointi on helpompaa prosessin myöhemmässä vaiheessa. Haastatteluissa vastaajan anonymiteetti säilytetään ja kaikki materiaali tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua.

Toivomme mahdollisimman monen osallistuvan haastatteluun, jotta tutkimukseen saadaan tarpeeksi suuri otanta ja totuudenmukainen tulos. Valmistuneen opinnäytetyön tuloksista on työyhteisönne mahdollista hyötyä ja kehittyä.

Opinnäytetyömme ohjaa Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaalialan lehtori Heidi Blom.

Opinnäytetyö julkaistaan sen valmistuttua Theseus-rekisterissä, osoitteessa www.theseus.fi

Ystävällisin terveisin,

Jonna Niemi ja Annu Silvola

LIITE 2 Haastattelukysymykset

1. Taustatiedot

- a. Minkä ikäinen olet?
- b. Millainen on koulutustaustasi?
- c. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt lastensuojelun parissa?
Entä nykyisessä työorganisaatiossasi?
- d. Onko sinulla muuta työkokemusta sosiaaalialalta? Jos, niin millaista?

2. Myötätunto ja myötätuntouupumus

- a. Miten määrittelisit myötätuntouupumuksen?
- b. Millaista lisätietoa haluaisit aiheesta?
- c. Miten määrittelisit myötätunnon?
- d. Millainen vaikutus myötätuntouupumuksella on työhyvinvointiin?

3. Myötätuntouupumus tässä työyhteisössä

- a. Oletko havainnut myötätuntouupumuksen oireita itsessäsi tai oletko joskus ollut myötätuntouupunut tässä työpaikassa? Entä työyhteisösi muissa jäsenissä?
- b. Kohtaatko työssäsi tilanteita, joissa myötätuntouupuminen olisi mahdollista? Jos, niin millaisia nämä tilanteet ovat?
- c. Onko työyhteisössäsi käyty keskustelua myötätuntouupumukseen liittyen? Kerro esimerkki.
- d. Jos sinulla olisi myötätuntouupumus, kokisitko tuen saamisen ja avun hakemisen helpoksi?
- e. Miten toivoisit ennaltaehkäistävän myötätuntouupumusta?

4. Lopuksi

- a. Mitä muuta haluat kertoa meille myötätuntouupumuksesta?