

# **Turvakotien työntekijöiden kokema myötätuntostressi ja myötätuntuupumus**

Sosiaalityön pro gradu -tutkielma

Laatija:

Anna Kumpunen

Ohjaaja:

professori Merja Anis

6.5.2024

Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Sosiaalityö

**Tekijä:** Anna Kumpunen

**Otsikko:** Turvakotien työntekijöiden kokema myötätuntostressi ja myötätuntuupumus

**Ohjaaja:** professori Merja Anis

**Sivumäärä:** 65 sivua

**Päivämäärä:** 6.5.2024

Tutkimuksessa käsitellään turvakotien työntekijöiden kokemuksia myötätuntostressistä ja myötätuntuupumuksesta. Aineisto on kerätty kuudesta eri Ensi- ja turvakotien liiton turvakodista. Työntekijöiden kokemukset myötätuntostressistä ja myötätuntuupumuksesta ovat peräisin lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden asiakkaiden kanssa tehtävästä väkivaltatyöstä. Tutkimuksessa selvitetään, miten työntekijät kuvailevat kokemuksiaan ja mitkä tekijät helpottavat tai vaikeuttavat heidän kokemaansa myötätuntostressiä tai myötätuntuupumusta niin vapaa-ajalla, työyhteisöissä kuin asiakastapaamisissakin.

Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus ovat emotionaalisesti kuormittavia ilmiöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden yleiseen työhyvinvointiin ja työn laatuun. Turvakodin kontekstista erityisen tekee lähisuhdeväkivallan aihepiiri ja turvakodin työntekijöiden tekemä väkivaltatyö. Laadullisen kyselytutkimuksen tavoitteena on turvakotien työntekijöiden henkilökohtaisten kokemusten syvälinen ymmärrys. Kysely on puolistrukturoitu ja siitä kerätyn aineiston tulkinta perustuu teoriaohjauvalle analyysille. Kyselytutkimuksen aihepiirit ja kysymykset ovat ennalta määriteltäviä. Vastajat kirjoittavat omat vastauksensa kysymyksiin vapaamuotoisesti omalla tyyllillään. Sisällönanalyysin avulla muodostan teemoja jokaisen aihepiirin alle.

Ensimmäinen aihepiiri, Terveys ja hyvinvointi, sisältää kolme teemaa: (1) yhteinen oirekuva, (2) työkyky on säilynyt sekä (3) myötätuntostressin ja -uupumuksen erityisyys. Arkielämä työajan ulkopuolella -aihepiiristä muodostuivat teemat: (4) oman ajan tarve sekä (5) jaksamisen puute. Asiakastyö ja työtehtävät -aihepiiristä esille nousseet teemat ovat: (6) asiakastyön haasteet ja (7) asiakastyötä helpottavat tekijät. Viimeisestä aihepiiristä, Työilmapiiri, työympäristö ja työnohjaus, muodostuivat teemat: (8) kollegiaalinen tuki sekä (9) työnohjauksen merkitys. Sisällönanalyysistä saatuja teemoja voidaan hyödyntää muun muassa työnohjaukseen ja työhyvinvointiin liittyvien suositusten kehittämisessä sekä ammattilaisten koulutusten suunnittelussa.

**Avainsanat:** turvakoti, väkivaltatyö, lähisuhdeväkivalta, myötätuntostressi, myötätuntuupumus, työhyvinvointi

## Sisällysluettelo

<b>Sisällysluettelo .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Myötätuntostressi ja myötätuntouupumus väkivaltatyössä .....</b>	<b>7</b>
2.1 Myötätuntostressi ja myötätuntouupumus ilmiönä .....	7
2.2 Myötätuntostressi ja myötätuntouupumus kokemuksina .....	11
2.3 Tutkimukset myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta sekä niiden ennalta ehkäisemisestä sosiaalialalla ja koulutuksessa .....	14
<b>3 Turvakodit .....</b>	<b>20</b>
3.1 Turvakotipalvelut .....	20
3.2 Väkivaltatyö turvakodeilla .....	22
<b>4 Tutkimusasetelma .....</b>	<b>25</b>
4.1 Tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten määrittely .....	25
4.2 Aineiston keruu ja kuvaus .....	26
4.3 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat ja analyysitapa .....	28
4.4 Tutkimusetiikka ja tutkimusmenetelmien toimivuus .....	30
<b>5. Turvakotien työntekijöiden kokemukset myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta .....</b>	<b>34</b>
5.1 Terveys ja hyvinvointi .....	35
5.2 Arkielämä työajan ulkopuolella .....	38
5.3 Asiakastyö ja työtehtävät .....	41
5.4 Työilmapiiri, työympäristö ja työnohjaus .....	45
<b>6. Johtopäätökset ja pohdinta .....</b>	<b>50</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>58</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>66</b>
1. Tietosuojaseloste .....	66
2. Sähköpostiviesti tutkimuslupa .....	70
3. Sähköpostiviesti tutkimuskutsusta .....	70
4. Kysely .....	71

## 1 Johdanto

Tutkin lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden asiakkaiden kanssa työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden kokemaa myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta. Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus ovat ilmiöitä, jotka muodostuvat lyhyesti kuvailtuna myötätunnosta ja sen kautta heräävästä halusta auttaa myötätunnon kohdetta sekä stressin ja paineen tunteesta. Myötätuntostressiä kokeva henkilö kohtaa tällöin tilanteen, jossa hän kykenee empaattisesti asettumaan myötätunnon kohteen asemaan, mutta jossa hän ei koe voivansa lievittää tämän tuskaa. (Eng ym. 2021; Isdal 2017.) Myötätuntostressi voi kehittyä sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä myötätuntuupumukseksi, joka uhkaa sitä kokevan henkilön hyvinvointia ja toimintakykyä. Ammattiauttajien kannalta tämä tarkoittaa työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työn laadun vaarantumista. Mikäli ammattiauttaja ei kykene toimimaan työssään asianmukaisesti, voi samalla hänen asiakkaansa oikeusturva vaarantua. (Mattila 2022; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Sosiaalialan työntekijät ovat tässä tutkimuksessa Ensi- ja turvakotien liittoon kuuluvien turvakotien työntekijöitä. Sain tutkimusideani harjoittelujaksoni aikana eräällä turvakodilla. Harjoittelujakso kuuluu sosiaalityön syventäviin opintoihin ja kesti noin kolme kuukautta. Turvakodilla työskennellessäni huomasin itsessäni ja joissakin muissa työntekijöissä sellaisia piirteitä, joita olisin silloin kuvailut myötätuntuupumukseksi. En kuitenkaan ollut tuolloin vielä varma siitä, miten myötätuntuupumus sen virallisessa merkityksessään määritellään tai miten se eroaa muusta työuupumuksesta.

Itsessäni havaitsin asiakkaiden lähisuhdeväkivaltakokemuksien herättävän empatian tunnetta ja siitä kumpuavaa surua asiakkaiden elämäntilanteita kohtaan. Vaikka työ oli yleisesti ottaen mielekästä ja palkitsevaa, kävin aika ajoin läpi suuria tunteita, kuten turhautumista, hämmennystä, huolestuneisuutta ja jopa kiukkua. Välillä koin niin sanottua ”hoivaviettä” turvakodin asiakkaita kohtaan ja toivoin voivani pelastaa heidät lähisuhdeväkivallalta. Nämä kaikki emootiot olivat yhtäältä luonnollisia ja inhimillisiä, mutta toisaalta hyvin raskaita kantaa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- (1) Millaiseksi turvakotien työntekijät kuvailevat kokemuksensa myötätuntostressistä tai myötätuntuupumuksesta?

(2) Mitkä asiat turvakotien työntekijöiden vapaa-ajalla, työyhteisöissä sekä asiakastyössä helpottavat tai vaikeuttavat heidän kokemaansa myötätuntostressiä tai myötätuntuupumusta?

Myötätuntuupumus on jo itsessään tutkimuksen arvoinen kohdeilmiö, sillä se on yhteydessä työntekijöiden yleiseen työhyvinvointiin sekä tehdyn työn laatuun ja tehokkuuteen. Aihe on täten tärkeä sekä yksilöllisellä, organisatorisella että yhteiskunnallisella tasolla. (Figley 2002; Hannus 2011; Joinson 1998; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Kun myötätuntuupumukseen liitetään *väkivaltatyön* konteksti turvakodeilla, voidaan argumentoida, että aihetta olisi erittäin tärkeää tutkia työntekijöiden töissä jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Myötätuntostressistä ja myötätuntuupumusta on tutkittu aikaisemmin sosiaali- ja terveystieteiden ammattiauttajien kokemusten pohjalta (Bride ym. 2007; Decker ym. 2015; Figley 2002; Hannus 2011; Reunanen & Holma 2011; Salo ym. 2016), mutta tässä tutkimuksessa huomio on erityisesti turvakotien kontekstissa.

Aiheesta on tehty myös aiemmin sekä kandidaatin tutkielmia että pro gradu -tutkielmia: esimerkiksi Riina Kankaanperän (2023) Välittämisen hinta – myötätuntuupumus ja myötätuntotytytyväisyys, Sanni Lonkan (2018) Myötätuntuupuminen perheneuvolatyössä: sosiaalityöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia myötätuntuupumisesta sekä Sara Wemanin (2023) Myötätuntuupumus lastensuojelun sosiaalityössä - Kirjallisuuskatsaus alan kansainvälisestä tutkimuksesta. Myötätuntuupumuksen aihepiiriin on alettu heräämään viime vuosien aikana yhä enemmän, mikä rikastaa tutkimusta ammattiauttajien työhyvinvoinnista.

Turvakodilla lähisuhdeväkivallan kokijoiden kanssa työskentelevät ammattilaiset kohtaavat päivittäisessä työssään kriisitilanteissa eläviä ihmisiä ja heidän kertomuksiaan elämäntilanteistaan. Asiakkailta on laadasta toiseen erilaisia kokemuksia väkivallasta – aina sanallisesta solvaamisesta raakaan fyysiseen ja/tai seksuaaliseen väkivaltaan asti. Monien asiakkaiden elämäntilanteet ovat lisäksi moniongelmaisia. Kriisiavun lisäksi turvakodin työntekijät tarjoavat muuta psykososiaalista keskusteluapua, ohjausta tai palveluneuvontaa muun muassa taloudellisiin, mielenterveydellisiin sekä asumiseen liittyviin haasteisiin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2024b.)

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus ja sisältää turvakotien työntekijöiden avoimia vastauksia perustuen heidän kokemuksiinsa. Tämänkaltaisia tuloksia tarvitaan myös strukturoitujen työhyvinvointikyselyjen ja niistä saatujen määrälliselle tutkimukselle

tyypillisten tulosten rinnalle. Pyrkimykseni on päästä vastaajien henkilökohtaisten kokemusten, tuntemusten ja ajatusten tasolle. (Kukkola 2018; Tuomi & Sarajärvi 2009.) Odotan myös saavani kyselyn kautta tukea jatkotutkimussuositukseen, kuten työnohjauksen, työhyvinvoinnin ja ammattilaisten koulutuksen suunnitteluun.

Seuraavassa luvussa esittelen ilmiöt myötätuntostressi ja myötätuntuupumus sekä sidon nämä ilmiöt turvakodeissa tehtävään väkivaltatyöhön. Käsittelen myös sitä, millainen yhteys myötätuntostressillä ja myötätuntuupumuksella on ammattiauttajien yleiseen työhyvinvointiin ja työkykyyn. Tarkastelen myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta erityisesti Charles Figleyn (2002) teorian perusteella. Lisäksi esittelen aikaisempia tutkimuksia myötätuntostressistä ja myötätuntuupumuksesta. Tarkastelun kohteena ovat sekä suomalaiset että kansainväliset tutkimukset. Kolmannessa luvussa taas kuvailen suomalaisia Ensi- ja turvakotien liittoon kuuluvia turvakoteja sekä niissä tuotettuja turvakotipalveluja. Esittelen yleistä tietoa turvakotien asemasta sosiaali- ja terveystieteiden kentällä sekä turvakotien työntekijöistä. Lisäksi käsittelen turvakodeilla tehtävää väkivaltatyötä tarkemmin.

Neljännessä luvussa kuvailen tutkimusprosessiani. Esittelen tämän tutkimuksen tutkimustehtävän, aineiston ja sen keruun sekä käyttämäni analyysimenetelmän. Tarkastelen erityisesti laadullisen tutkimuksen kentällä runsaasti sovellettua sisällönanalyysia. Lisäksi läpikäyn kokemuksen tutkimuksen piirteitä. Syvennyn myös tutkimusetiikkaan ja omaan tutkijan rooliini tässä laadullisessa tutkimuksessa. Viidennessä luvussa siirryn aineistonanalyysiin ja esittelen aineistosta muodostamani teemat: (1) Yhteinen oirekuva; (2) Työkyky on säilynyt; (3) Myötätuntostressin ja -uupumuksen erityisyys; (4) Oman ajan tarve; (5) Jaksamisen puute; (6) Asiakastyön haasteet; (7) Asiakastyötä helpottavat tekijät; (8) Kollegiaalinen tuki; (9) Työnohjauksen merkitys. Tarkastelen vastauksia ja teemoja samalla suhteessa aikaisempaan tutkimukseen aiheesta. Johtopäätöksiä ja jatkotutkimussuosituksia käsittelen kuudennessä luvussa. Lähdeluettelo seuraavat tutkimusprosessin kannalta tärkeät liitteet: tietosuojaseloste, sähköpostiviestit tutkimusluvasta ja tutkimuskutsusta sekä tutkimuksessa käytettävä kyselylomake.

## 2. Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus väkivaltatyössä

### 2.1 Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus ilmiöinä

Tämän tutkimuksen tärkein käsite on myötätunto. *Myötätunto* (eng. *compassion*) voidaan ymmärtää syvänä tietoisuutena, suruna ja empatiana toisen kärsimystä kohtaan ja haluna lieventää sitä. Myötätunto on kykyä kokea surua muiden puolesta ja heidän tilannettaan kohtaan. (Eng ym. 2021; Klimecki & Singer 2011; Pommier ym. 2020.) *Stressi* tarkoittaa reaktiota, joka herää sen kokijassa sellaisissa tilanteissa, joissa stressin kokijaan kohdistuu liikaa haasteita ja vaatimuksia. Stressi on kokonaisvaltaisesti sekä kehon että mielen reaktio haastaviksi tai vaativiksi koettuihin tilanteisiin. Sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ja resurssit ovat tällöin lopussa tai ne eivät enää riitä stressiä aiheuttavasta tilanteesta selviytymiseen. (Mattila 2022; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

*Myötätuntostressi* (eng. *compassion stress*) on ilmiö, jossa yhdistyvät myötätunto toista kohtaan sekä stressaantuminen jostakin tapahtumasta tai aiheesta. Altistuminen asiakkaan kertomille vaikeille kokemuksille voi aiheuttaa väkivaltatyöntekijöissä psyykkistä kuormitusta, joka ilmenee erilaisina psykofyysissosiaalisina oireina. Myötätuntostressin oireet ilmenevät normaaleina reaktioina tilanteisiin, jotka katsotaan kyseisessä valtakulttuurissa epänormaaleiksi ja usein inhimillisesti kohtuuttomiksi. Lähisuhdeväkivaltatapaukset toimivat kulttuurin normeista poikkeavina esimerkkeinä myötätuntostressiä herättävistä tilanteista ja tapahtumista. Vaikka myötätuntoisuus sekä stressaantuminen ovatkin normaaleja reaktioita ihmisessä, voi jatkuva myötätuntostressi muodostaa myötätuntuupumuksen tilan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

*Uupumusta* (eng. *fatigue*) voidaan kuvailla voimakkaana ja pitkäaikaisena väsymyksenä, josta sitä poteva henkilö ei virkoa vain tavanomaisen unirytmien avulla. (Cleveland Clinic 2023.) Yhdessä myötätunto ja uupumus muodostavat siten *myötätuntuupumuksen*. Joinson (1992) kuvaili ensimmäisenä käsitettä myötätuntuupumus tutkimusartikkelissaan “Coping with compassion fatigue” (CF). Emotionaalisesti kuormittavassa työssä myötätuntoisuus yhdistyy uupumuksen kanssa, jolloin väkivaltatyötä tekevä työntekijä kuormittuu huolistaan asiakastaan kohtaan. Hän voi esimerkiksi kokea, ettei hänellä ole tarpeeksi resursseja auttaa asiakastaan tai keinoja vaikuttaa omaan työnsänsä. Tällöin väkivaltatyöntekijä kokee

korostunutta huolta ja avuttomuutta asiakkaansa ongelmien äärellä (Eng ym. 2021; Isdal 2017).

Charles Figleyn (2002) malli myötätuntostressistä ja myötätuntuupumisesta pohjautuu ajatukseen siitä, että *empatia* ja *emotionaalinen energia* ovat keskeisiä ihmisen ominaisuuksia, joita tarvitaan työskenneltäessä kärsimyksen parissa. Empatia ja emotionaalinen energia muodostavat yhdessä kausaalisen mallin, jolla voidaan ennustaa mahdollista myötätuntuupumusta. *Empatiakyky* (eng. *empathic ability*) viittaa kykyyn havaita toisten ihmisten tunteita ja asettua heidän asemaansa. Ilman empatiaa yksilö tuntee joko hyvin vähän tai ei lainkaan *empaattista vastakaikua* (eng. *empathic response*) toisia kohtaan. Tästä johtuen yksilö kokee vain vähän, jos ollenkaan, myötätuntostressiä eikä kärsi myötätuntuupumuksesta.

Kyky tuntea empatiaa on siten erittäin tärkeä ominaisuus auttamistyön onnistuneelle toteutukselle, mutta samalla se saattaa altistaa yksilön haavoittuvuudelle. *Empaattinen huolehtiminen* (eng. *empathic concern*) kuvaa motivaatiota vastata avuntarpeeseen. Työntekijä, jolla on riittävästi empaattista huolehtimiskykyä, pyrkii tarjoamaan parasta mahdollista apua sitä tarvitseville asiakkaille. Empatian ilmaiseminen ei rajoitu pelkästään muiden tunteiden havaitsemiseen, vaan sisältää myös aktiivisen pyrkimyksen vastata avun tarpeeseen. (Figley 2002.)

Figleyn mukaan *asiakkaalle altistuminen* (*exposure to client*) viittaa tilanteeseen, jossa esimerkiksi työntekijä kokee ja joutuu suoraan kosketuksiin asiakkaansa emotionaalisen energian kanssa. Yhdessä empatiakyky, empaattinen huolehtiminen ja asiakkaalle altistuminen tuottavat työntekijässä empaattista vastakaikua. Empaattisen vastakaiun avulla työntekijä pyrkii lieventämään asiakkaan kärsimystä ymmärtämällä ensin hänen tunnetilansa empaattisesti. Tämä merkitsee sitä, että työntekijä pystyy asettumaan asiakkaan asemaan, mahdollisesti tuntien samoja tunteita kuten vihaa, kipua tai pelkoa. Empaattisella vastakaiulla voi olla turvakodin työntekijöiden väkivaltatyöhön täten sekä hyödyllisiä että haitallisia vaikutuksia. (Figley 2002)

Figleyn mukaan myötätuntuupumuksen esiintymistä lisäävät *pitkittynyt asiakkaalle altistuminen* (eng. *prolonged exposure*), *traumaattiset muistot* (eng. *traumatic memories*) ja *elämänhäiriöt* (eng. *life disruption*). Pitkittyneellä altistumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee kauan jatkuvaa vastuuta asiakkaansa pitkään jatkuneesta kärsimyksestä.

Tällöin on tärkeää, että työntekijä pitää taukoja ja ottaa tarpeeksi etäisyyttä asiakkaidensa asioista. Traumaattiset muistot voivat laukaista posttraumaattisen stressihäiriön oireita työntekijässä, erityisesti jos hän on kohdannut vaativia, uhkaavia tai surullisia elämäntarinoita työssään. Näiden tarinoiden muistelu voi herättää voimakkaita emotionaalisia reaktioita työntekijöissä. Tietyt asiakkaat ja heidän kokemuksensa, jotka muistuttavat työntekijän omia traumaattisia kokemuksia, voivat laukaista vaikeita muistoja ja emootioita työntekijässä. (Figley 2002.)

Elämähäiriöillä Figley viittaa odottamattomiin muutoksiin elämässä, jotka vaikuttavat työntekijän aikatauluihin, rutiineihin ja vastuiden hallintaan. Nämä muutokset voivat johtua esimerkiksi työntekijän tai tämän läheisten sairaudesta, elämäntyylin muutoksesta tai tämän vastuiden lisääntymisestä. Vaikka tällaiset muutokset olisivat normaalisti hallittavissa, ne voivat yhdessä muiden tekijöiden kanssa lisätä myötätuntouppumuksen riskiä työntekijän elämässä. (Figley 2002.)

Figley ehdottaakin, että myötätuntostressiä ja myötätuntouppumusta voidaan ehkäistä tai vähentää kahdella tavalla. Ensimmäinen näistä on *tyytyväisyys* (eng. *satisfaction*) ja *saavutuksen tunne* (eng. *sense of achievement*), jotka työntekijä kokee auttaessaan asiakasta. Työntekijän on oltava tietoinen siitä, missä hänen vastualueensa päättyy ja missä asiakkaan vastualue alkaa. Toinen tekijä on *vetäytyminen* (eng. *disengagement*). Vetäytymisen avulla työntekijä pystyy etäännyttämään itsensä ja emootionsa asiakkaansa kärsimyksestä. Kyky vetäytyä edellyttää tietoisuutta ja rationaalista kykyä päästää irti niistä ajatuksista ja tunteista, jotka työntekijä liittyy asiakkaansa kohtaamiseen. Vetäytymisessä korostuu myös työntekijän itsestä huolehtimisen taito ja omien rajojen kunnioittamisen merkitys. (Figley 2002.)

Kun etsitään tietoa myötätuntostressistä tai myötätuntouppumuksesta, voidaan havaita, että kyseisistä ilmiöistä käytetään erilaisia käsitteitä: *sijaistraumatisoituminen*, *sekundaarinen tai toissijainen traumatisoituminen* (osoittamassa myötätuntouppumuksen ääripäätä, jossa työntekijä järkyttyy voimakkaasti asiakkaiden kertomuksista ja traumatisoituu niistä) sekä *vastatransferenssi* (työntekijän reaktio asiakkaan tunteiden osoittamiseen, *transferenssiin*). (Figley 1995b; Gamblin & Francz 2011; Ganapathy 2020; Hannus 2011; Psychology Today 2023.)

En käytä tutkimuksessani traumatisoitumiseen liittyvää käsitteistöä, sillä tutkimuksessa ei ole tarkoitus määritellä vastaajia traumatisoituneiksi tai käsitellä myötätuntostressiä ja

myötätuntouupumusta lääketieteellistä diagnostiikkaa hyödyntäen. Sen sijaan luotan turvakotien työntekijöiden omaan kykyyn reflektoida henkilökohtaisia kokemuksiaan omasta myötätuntoisuudestaan, stressistään ja uupuneisuudestaan tai muista kuormittuneisuuden kokemuksistaan. Mikäli turvakotien työntekijät itse käyttävät traumaan liittyvää termistöä, kunnioitan tutkimuksessani näiden termien käyttöä.

Myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen yhteydessä mainitaan usein myös yleiseen työhyvinvointiin tai -pahoinvointiin liittyviä termejä, kuten *työstressi*, *työuupumus* sekä *loppuunpalaminen* (eng. *burnout*). Nämä termit kietoutuvat usein toisiinsa ja ilmenevät samankaltaisina oireina kuin myötätuntostressi- ja uupumus. (Hannus 2011; Psychology Today 2023.) Työstressi ja työuupumus voivat johtua muun muassa turhautumisen ja kyvyttömyyden tunteesta suhteessa työntekijän omien työtavoitteiden saavuttamiseen. Mahdottomilta tuntuvat ja suhteettoman suuret tavoitteet, jotka asiakkaat, työntekijä itse, työntekijän työnantaja tai organisaatio ovat asettaneet, voivat ajan kuluessa ajaa työntekijän loppuunpalamisen rajalle. Työtaakka kuluttaa työntekijältä tällöin enemmän henkilökohtaisia resursseja, joita työntekijä pystyy varaamaan työtänsä varten. (Mielenterveystalo 2023; Uusitalo ym. 2022.)

Työstressillä ja työuupumuksella on silti erilaiset syntymekanismit kuin myötätuntostressillä ja myötätuntouupumuksella. Työstressi ja työuupumus voivat muodostua millä toimialalla tahansa ja missä työssä tahansa: Työntekijä kokee omien resurssiensa loppuneen ja työtehtävät tuntuvat hänestä liian suurilta. Myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen muodostumisessa sen sijaan on läsnä emotionaalinen yhteys toiseen ihmiseen. Myötätuntostressi ja myötätuntouupumus ilmenevät työntekijässä samankaltaisina oireina kuin mitä traumatisoitunut asiakas ilmentää: välttämiskäyttäytymisenä, traumaattisten asioiden ja tapahtumien mieleentunkeutuvuutena sekä ali- tai ylivireystiloina. (Hannus 2011.)

Työuupumus ja myötätuntouupumus voivat kuitenkin kietoutua yhteen siten, että työuupumus hankaloittaa kokijansa mahdollisuuksia suojata itseään myötätuntouupumukselta tai jopa toissijaiselta traumatisoitumiselta. Lisäksi myötätuntouupumus lisää riskiä työuupumuksen kehittymiseen. (Hannus 2011.) Myötätuntouupumuksen vastakohtaksi on nimetty *myötätuntotytyväisyys* (eng. *compassion satisfaction*), mikä sisältää työntekijän positiiviset tunteet siitä, miten hän on onnistunut auttamaan asiakastaan kuntoutumaan ja pääsemään yli vaikeuksistaan (Cetrano ym. 2017; Conrad & Kellar-Guenther 2006).

## 2.2 Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus kokemuksina

Myötätuntuupumus aiheuttaa kokijassaan useimmiten samankaltaisia oireita kuin työuupumus yleensä. Psykofyysiset oireet, kuten nukkumisvaikeudet, yli- tai alivireystila, päänsärky ja muut esimerkiksi lihasjännityksestä johtuvat kiputilat, fyysinen ja psyykkinen uupumus, ärtyneisyys, ahdistuneisuus sekä jopa aggressiivisuus voivat haitata työntekijän työn laatua ja työhyvinvointia. Myötätuntuupumuksesta kumpuava negatiivinen asennoituminen, kuten apaattisuus, kyynisyys ja pessimismi vaikeuttavat vuorovaikutusta työpaikalla asiakkaiden ja kollegojen seurassa, sekä haittaavat työntekijän työtehtävistä suoriutumista entisestään. Myötätuntuupumus voi kehittyä todella nopeasti emotionaalisesti vaativien asiakkaiden kohtaamisen ja ylitsepääsemättömiltä tuntuvien työtehtävien yhteisvaikutuksesta. Myötätuntuupumus voi myös kehittyä hitaasti pitkällä aikavälillä. (Gamblin & Francz 2011; Mielenterveystalo 2023; Uusitalo ym. 2022.)

Eri ihmiset reagoivat kuitenkin eri tavoilla kohtaamiinsa haasteisiin. Vaikka työpaikalla olisi nähtävissä useita myötätuntuupumukselle altistavia tekijöitä, eivät kaikki siellä työskentelevät työntekijät välttämättä koe myötätuntuupumusta samoista asioista. Isdal (2017) esittelee myötätuntostressiin ja myötätuntuupumukseen vaikuttavia tekijöitä: (1) *Aiheen vakavuus*, eli miten herkkiä, vaarallisia tai pahanluonteisia asioita käsitellään. Kaikki työntekijät eivät välttämättä järkyty samoilla tavoilla asiakkaiden kertomuksista. Esimerkiksi yhtä työntekijää voivat järkyttää voimakkaasti lapsiin kohdistuvat väkivaltakertomukset, kun taas toista naisiin kohdistuvat väkivaltakertomukset.

(2) *Toistuvuus*, eli se, miten usein työntekijä kohtaa työssään häntä kuormittavia asiakastapauksia. Esimerkiksi turvakotityöskentelyssä työntekijät kohtaavat päivittäin väkivallan aiheita. Kuitenkin asiakkaiden kokemuksissa on joskus huomattavia eroja, eivätkä kaikki asiakastyöskentelykerrat välttämättä liity suoraan asiakkaan pahimpiin kokemuksiin, vaan esimerkiksi voimavaralähtöiseen keskusteluun tai tulevaisuuden suunnitteluun. (Isdal 2017.) Silti on kohtuullista todeta, että turvakodilla väkivaltatyössä työskentelevä työntekijä kohtaa väkivaltakertomuksia useammin, kuin joissakin toisissa sosiaalialan yksiköissä työskentelevät kollegat. Siten myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta tulisi tutkia turvakodin kontekstissa enemmän. Muita myötätuntostressiin ja myötätuntuupumukseen vaikuttavia tekijöitä ovat: (3) *Turvallinen tila*, eli työilmapiiri, jossa on mahdollista saada konsultointia ja vertaistukea omiin tuntemuksiin ja asiakaskokemuksiin. Myös työnohjauksella on suuri rooli työntekijöiden hyvinvoinnissa.

Viimeinen vaikuttava tekijä on (4) *Henkilöhistoria ja elämäntilanne*. Mikäli työntekijä on itse kokenut tai todistanut lähisuhdeväkivaltaa, voivat asiakkaiden kertomukset *laukaista* (eng. *to trigger*) traumaattisia tai muutoin ahdistavia muistoja turvakodin työntekijän mielessä. Kuitenkin jos työntekijän omaan henkilöhistoriaan kuuluu mukaan myös esimerkiksi terapiajaksoja, joissa työntekijä on jo kyennyt omia kokemuksia käsittelemään, voi asiakkaiden kertomusten kuuntelu olla helpompaa. Toisaalta työntekijän muu stressaava elämäntilanne, kriisit ja suuret muutokset voivat lisätä hänen emotionaalista taakkaansa niin, ettei hän kykene työskentelemään asiakkaidensa asioiden parissa juuri kyseisellä hetkellä. Positiiviset asiat omassa elämässä taas puskuroivat työn herättämiä huolia. Näitä erilaisia myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen vaikuttavia tekijöitä ammattilaisten tulisi pohtia ja reflektoida, mikäli työnteko tuntuu liian vaikealta tai jopa mahdottomalta. (Isdal 2017.)

Hudnall Stamm (2002) pohtii artikkelissaan, miten ihmiselämästä selviäminen ilman traumoja voi olla lähestulkoon mahdotonta, erityisesti, jos työskentelee alalla, jossa traumat kuuluvat jokapäiväiseen työhön. Kuten Hannuksen artikkelista (2011) käy ilmi, tällaisessa auttajatyössä myötätuntoinen työntekijä on riskissä *ensisijaisille traumoille* (ts. traumatisoituu itse) sekä *toissijaisille traumoille* (ts. traumatisoituu toisen ihmisen kohtaamista traumaattisista kokemuksista). Stamm kysyykin, miten voi olla mahdollista, että työntekijät (tai ihmiset yleensä) eivät ole kaikki itse potilaiden tai asiakkaiden asemassa. Psykkiset traumathan ovat tiedetysti yhteydessä fyysisiin sairauksiin sekä korostuneeseen itsemurhariskiin. (Stamm 2002.)

Stamm (2002) löysi aikoinaan vastauksen näihin työntekijöiden jaksamista koskeviin kysymyksiin *myötätuntotytyväisyyden* ja työntekijöiden *resilienssin* käsitteistä. Myötätuntotytyväisyys sekä resilienssi (eng. *resilience*; Mieli ry 2022) voivat yllättää tärkeydellään ja suurilla positiivisilla vaikutuksillaan niitä kokeviin työntekijöihin. Ajatusta resilienssistä, eli psyykkisestä selviytymiskyvystä, tuki muiden tutkijoiden tekemät löydökset tietynlaisesta *kovuudesta* (eng. *hardiness*) sekä *sosiaalisesta tuesta* (eng. *social support*) (Stamm 2002; King ym. 1998). Kovuutta King ja muut (1998) kuvailevat kontrollilla, sitoutumisella sekä sillä asenteella, että muutos on haaste, joka voidaan kohdata ja ylittää. Stamm (2002) itse uskoi, että nämä kolme tekijää vahvistuvat kollegiaalisen, eli sosiaalisen, tuen myötä.

Myös myöhempi tutkimus (Nolen-Hoeksema ym. 2014) on yhä yhtenäinen Stammn (2002), Kingin ym. (1998) vuosituhannen vaihteen tutkijoiden näkemysten kanssa. Vaikeiden kriisien edessä, kun tapahtunutta ei voida itse täysin kontrolloida eikä sitä ole voitu täysin ennustaa, ihminen saattaa pyrkiä hakemaan *kontrolloitavuuden* (eng. *controllability*) ja *ennustettavuuden* (eng. *predictability*) tunnetta parhaansa mukaan muualta. Epävarmuus kuluttaa ihmistä psyykkisesti todella paljon. Vireys pysyy yllä, kun epävarmuudessa oleva ihminen ei pysty ennustamaan mahdollista seuraavaa kontrolloimatonta tapahtumaa. Täten hän joutuu elämään jatkuvan tarkkailun ja arvailun varassa. (Nolen-Hoeksema ym. 2014.) Tämä on hyvin tyypillinen tila esimerkiksi lähisuhdeväkivallan uhreille. Lähisuhdeväkivalta-aiheiden ympärillä työskentelevillä työntekijöillä sen sijaan on keinoja, joilla he saavuttavat tunteet kontrolloitavista ja ennustettavuudesta: heidän koulutustaustansa, työperehdytys, työkokemus, työnohjaus, työterveydenhuolto, kollegiaalinen tuki sekä heidän oman arkielämänsä suojaavat tekijät, jotka puskuroivat työntekijöiden työperäisiä kokemuksiaan lähisuhdeväkivallasta ja traumamateriaalista.

On hyvä huomioida, ettei työntekijöiden myötätunto asiakkaitaan kohtaan ole huono asia. Asiakkaiden kokemaan väkivaltaan vähättelevästi asennoituvat työntekijät eivät pysty kokemaan myötätuntoa asiakkaita kohtaan, tekemään asiakkaiden kanssa tehokasta työtä tai ymmärtämään väkivallan uhrien kohtaamia haasteita. Oikeastaan myötätunnon vähyys voi kieliä jo kasautuneesta uupumuksesta, joka voi johtaa työntekijän empaattisten tunnereaktioiden turtumiseen, asiakkaan tarpeista ja tarinasta vetäytymiseen sekä haasteisiin asiakkaan kuuntelemisessa. Lisäksi myötätuntuupuneiden työntekijöiden on havaittu ali- tai ylireagoivan asiakkaiden kokemuksiin, he ovat saattaneet pitää työnohjausta turhana sekä pärjänneet huonosti tiimityöskentelyssä työpaikoillaan. (Hannus 2011, 217–220.)

Hannus toteaa, että myötätunnon puute voi pahimmillaan luoda asiakasta moittivan, tuomitsevan ja *uhria syyttävän asenteen* (eng. *victim blaming*) työntekijän omissa ajatuksissa. Edellä kuvailtu suhtautuminen voi indikoida, että työntekijä ei jaksa ottaa vastaan enempää emotionaalista taakkaa tai tahdo kohdata asiakkaiden kokemuksia enää ollenkaan. (Hannus 2011, 202–203.) Myötätunto on toisin sanottuna hyvä asia, mutta myötätuntostressi ja myötätuntuupumus sekä sijaistraumatisoituminen ovat aitoja ongelmia, joihin työntekijöiden tulee saada apua.

### 2.3 Tutkimukset myötätuntostressistä ja myötätuntuupumuksesta sekä niiden ennalta ehkäisemisestä sosiaalialalla ja koulutuksessa

Riitta Hannus on kirjoittanut tutkimusartikkelin *Tutkittua ja koettua* (2011) Ensi- ja turvakotien liiton 13. raporttiin nimeltä *Veitsen terällä - Naiseus ja parisuhdeväkivalta*. Hannus erittelee artikkelissaan parisuhdeväkivaltaa kokeneiden naisten kanssa työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden asennoitumista väkivaltaan sekä heidän asenteidensa yhteyttä auttamistyöhön. Kirjoittaja kertoo heti ensimmäisellä sivulla (em., 201), miten työntekijät kokevat työssään asiakkaiden kanssa (1) huolta asiakkaiden turvallisuudesta, (2) turhautumista siitä, miten oikeusjärjestelmä sekä sosiaali- ja terveystalojen palvelut tuntuvat tehottomilta, (3) kyseenalaistavat jopa omaa ammattitaitoaan, (4) tuntevat työnsä tehottomaksi, (5) itsensä voimattomaksi sekä (6) stressiä ja ahdistusta työssään. Työskentelyä traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa pidetään yleensä ottaen hyvin vaativana. Hannus (em., 202) toteaa: *“Satuttavinta on väkivallan kohtaaminen: Sen todellisuuden kohtaaminen, mitä ihminen voi ihmiselle tehdä. Jatkuvan traumamateriaalin kuuleminen aiheuttaa sijaistraumatisoitumista.”* Hannuksen (em.) saamat tulokset peräänkuuluttavat aiheen tutkimisen tärkeyttä.

Työterveyslaitoksen julkaisussa (Salo ym. 2016, 23) käsitellään, mitkä tekijät selittävät sosiaalityöntekijöiden muita ammattiryhmiä korkeampaa riskiä jäädä työkyvyttömäksi mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Muut ammattiryhmät ovat tässä tutkimuksessa psykologit, erityisopettajat sekä lastentarhanopettajat. Vaikka tutkimuksen perusteella voidaan havaita yhteys työkyvyttömyysriskin sekä työhön ja henkilökohtaisiin resursseihin liittyvien tekijöiden välillä, eivät tutkitut kuormitus- tai voimavaratekijät selitä sosiaalityöntekijöiden kohonnutta riskiä työkyvyttömyyteen täysin. Jatkuva ongelmien ratkaisu sekä asiakkaiden järkyttävät kertomukset moniongelmaisuuksistaan eivät osoita syy-seuraussuhdetta myöskään sekundaaritraumatisoitumiseen (ts. myötätuntuupumukseen, sijaistraumatisoitumiseen).

Kuitenkin sosiaalityön vaativuus on tutkijoiden mukaan yhteydessä kohonneeseen riskiin joutua työkyvyttömäksi. Esimerkiksi lastensuojelullisten aiheiden äärellä työskentelevät sosiaalityöntekijät raportoivat enemmän työväsyydestä ja sijaistraumatisoitumisesta. Tämä on tärkeä huomio esimerkiksi turvakotien työntekijöiden kannalta, sillä he työskentelevät myös lasten ja perheiden kanssa. Jokaisesta turvakodille tulevasta lapsesta (sekä väkivaltaisen kodin ilmapiiriin jääneestä lapsesta) tehdään automaattisesti lastensuojeluilmoitus.

Tunnetaidot ja tietoisuustaidot taas ovat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. Lisäksi

tukea antava työnohjaus, organisaatiokulttuuri sekä työntekijöiden ammatillinen autonomia (ts. mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön) ovat yhteydessä alempaan työkyvyttömyysriskiin. (Salo ym. 2016.)

Sosiaalityön tutkimuskentältä voidaan löytää myös monia erilaisia mittausvälineitä, joita on käytetty myötätuntouupumuksen määrälliseen tutkimukseen. Brian Bride, Melissa Radey ja Charles Figley (2007) arvioivat näitä mittausvälineitä, kuten myötätuntouupumuksen itsearviointitestiä (*Compassion Fatigue Self Test, CFST*), myötätunto4tyytyväisyyden ja myötätuntouupumuksen testiä (*Compassion Satisfaction and Fatigue Test, CSFT*) sekä myötätuntouupumuksen asteikkoa (*Compassion Fatigue Scale, CFS*) omassa tutkimuksessaan. CFST-testi (Figley, 1995a) eri versioineen on ehkä yleisimmin käytetty mittaväline myötätuntouupumuksen mittaamiseen. CFST kehitettiin alun perin sosiaalialan ammattilaisten kliinisen kokemuksen pohjalta ja suunniteltiin arvioimaan sekä myötätuntouupumusta että työperäistä loppuun palamista.

Myöhemmin, kun edellä mainittuja testejä arvioitiin ja kehiteltiin, Bride, Robinson, Yegidis ja Figley loivat vuonna 2004 *sekundaarisen traumaattisen stressin asteikon (Secondary Traumatic Stress Scale, STSS)*. Figleyn määritelmä sekundaarisesta traumaattisesta stressistä viittasi myötätuntouupumukseen ja oli lähes identtinen aikansa posttraumaattisen stressihäiriön (PTSD) diagnostisen kriteeristön kanssa (minkä tähden tämä myötätuntouupumusta mittaava testi sai nimen, joka viittaa sekundaariseen traumatisoitumiseen). Vastaajia ohjeistetaan testissä ilmoittamaan, kuinka usein väitteet oireista vastasivat heidän oireitaan viimeisen seitsemän päivän aikana viiden pisteen Likert-tyyppisellä vastausasteikolla (1 = ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = satunnaisesti, 4 = usein ja 5 = erittäin usein). (Bride ym. 2007.)

STSS-testiä ovat hyödyntäneet muiden muassa Merileena Reunanen ja Juha Holma (2011) tutkimuksessaan ”Perheväkivaltatyöntekijän sijaistraumatisoituminen”. Heidän tutkimuksensa kohteena olleiden työntekijöiden työ on verrattavissa turvakodin työntekijöiden työhön. Reunanen ja Holma hyödynsivät STSS-testiä (suomennettuna) sekä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Sekä määrälliset tulokset STSS-testistä että laadulliset vastaukset haastatteluista tukivat toisiaan: vaikka tutkittavien myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen oireet näyttäytyivät otoksessa vähäisinä, pystyivät tutkittavat havaitsemaan itsessään monia erilaisia oireita sekä tunnistamaan sekundaariseen traumatisoitumiseen liitettyjä muutoksia.

Erityisesti väkivallalle herkistymisen katsottiin olevan yksi suurimmista negatiivisista työn aiheuttamista muutoksista. STSS-testissä eniten mainittuja oireita ovat univaikeudet sekä tutkittavien mieleen tunkeutuvat pakonomaiset ajatukset asiakkaiden tilanteista. Lisäksi tutkittavat kuvailivat haastatteluissa kyynisyyttä, epätoivoisuuden ja toivottomuuden tunteita sekä vähentyneitä kiinnostusta olla muiden ihmisten seurassa yleensä. Työn intensiteetti ei ollut yhteydessä työntekijöiden sekundaariseen traumaattiseen stressiin tai uupumukseen, mutta vaikeat asiakastapaukset olivat. (Reunanen & Holma 2011; Salo ym. 2016.)

Positiiviset muutokset, jotka tutkittavat havaitsivat itsessään työkokemuksensa myötä ja jotka he mainitsivat Reunasen ja Holman tutkimuksessa, olivat esimerkiksi aiempaa suurempi kiitollisuus omasta elämästä sekä aiempaa vähäisempi tuomitseva asenne muita ihmisiä kohtaan. Tutkittavat myös kertoivat, että he jaksoivat omaa työtään sen tuoman palkitsevuudentunteen (myötätuntotyytyväisyyden) ja mielenkiinnon tähden. Lisäksi liikunnan, huumorin, työkokemuksen, kollegiaalisen tuen tunteiden purkamisessa sekä ystävien ja perheen tuen todettiin puskuroivan työntekijöiden sekundaarista traumaattista stressiä ja uupumusta, eli myötätuntouupumusta. (Reunanen & Holma 2011.)

Kansainvälinen tutkimus osoittaa myös samansuuntaisia tuloksia kuin edellä esitetyt suomalaiset tutkimukset. Cynthia Rae Harrin, Tanya S. Bricen, Kelly Rileyn ja Brenda Mooren (2014) tutkimuksessa tutkittiin myötätuntouupumuksen ja myötätuntotyytyväisyyden vaikutusta sosiaalityön opiskelijoihin (n = 480) heidän harjoittelujaksojen aikana. Tuloksia verrattiin harjoittelupaikoissa töissä oleviin sosiaalipalvelualan ammattilaisiin (n = 186). Tulokset osoittavat, että sosiaalityön opiskelijat kokivat harjoitteluissaan alhaisempaa myötätuntouupumusta kuin harjoittelupaikkojen ammattilaiset. Tätä eroa tuloksissa Harr ja kumppanit perustelevat ammattilaisten päivittäisellä altistumisella myötätuntouupumusta aiheuttaville tilanteille ja asiakaskohtaamisille.

Tutkijat (Harr ym. 2014) saivat lopulta selville, että sosiaalityön opiskelijat ja uransa alkuvaiheessa olevat ammattilaiset kokivat samankaltaisia myötätuntotyytyväisyyden tasoja auttaessaan asiakkaitaan. Opiskelijoiden tulokset myötätuntouupumuksen määrästä olivat myös yhtenevät sosiaalipalvelualan ammattilaisten tulosten kanssa kansallisella tasolla (Yhdysvaltojen kontekstissa). Harr ja kumppanit kertoivat, että yleisellä tasolla pitkään alalla työskennelleet ammattilaiset ovat työkokemuksensa tähden oppineet sietämään myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta. (Em. 2014.)

Harr ja kollegat huomasivat tutkimuksessaan, että ne opiskelijat, jotka kokivat enemmän myötätuntotyytyväisyyttä harjoittelujakson aikana, raportoivat alhaisempaa myötätuntouupumusta. Tulokset osoittavat, että myötätuntotyytyväisyys voi puskuroida myötätuntouupumuksen negatiivisia vaikutuksia. Tulokset näyttävät täten tarpeen sisällyttää myötätuntouupumusta ehkäisevää koulutusta ja valmennusta koko sosiaalityön opetussuunnitelmaan opetussuunnitelmaan. (2014) Koulutuksen ei pidä käsitellä ainoastaan myötätuntouupumuksen riskejä ja oireita vaan keskittyä myös myötätuntotyytyväisyyden ja itsestä huolehtimisen (eng. *self-care*) hyötyihin ja opettelemiseen. Kirjoittajat korostavat, että tulevaisuuden sosiaalityöntekijöitä tulisi valmistaa paremmin työskentelemään traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa. Opetuksen järjestämisessä ammattilaisten tulisi ymmärtää, että ne opiskelijat, jotka ovat kaikkein empaattisimpia ja menestyksekkäimpiä asiakkaiden kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa, saattavat olla myös alttiimpia myötätuntouupumukselle. Harr ja muut toteavat, että opiskelijoille tulisi opettaa harjoittelujaksojen aikana henkilökohtaisten ja ammatillisten rajojen asettamista. (Harr ym. 2014.)

Yksi toimiva esimerkki itsestä huolehtimisen työkaluista on *tietoisien läsnäolon* (eng. *mindfulness*) taito. Tämän käytännön vinkin esittelevät James Decker, Jodi Constantine Brown, Jacqueline Ong, ja Crystal Stiney-Ziskind (2015) tutkimuksessaan sosiaalityön harjoittelujaksoa suorittaville opiskelijoille (N=111). Tutkimuksessa testattiin yhteyttä tietoisien läsnäolon, myötätuntouupumuksen riskin sekä mahdollisen myötätuntotyytyväisyyden välillä. Korkeatasoinen tietoinen läsnäolo korreloi positiivisesti myötätuntotyytyväisyyden kanssa, kun taas matala tietoinen läsnäolo lisäsi opiskelijan riskiä myötätuntouupumukseen. (Decker ym. 2015, 28–29.)

Tulokset viittaavat siihen, että tietoinen läsnäolo voi toimia yhtenä hyvänä työkaluna myötätuntouupumuksen lieventämisessä ja myötätuntotyytyväisyyden lisäämisessä. Tietoinen läsnäolo tarkoittaa korostunutta tietoisuutta omista ajatuksista, kehon tuntemuksista ja omista emootioista. Siihen kuuluva tuomitsematon lähestymistapa vapauttaa tietoisien läsnäolon harjoittajan tutkimaan epämiellyttäviä kokemuksia ja antaa mahdollisuuden käsitellä kokemuksia syvemmän itsetietoisuuden kautta. Tietoinen läsnäolo on osoittautunut myös hyödylliseksi työkaluksi esimerkiksi psykoterapiassa, mikä viittaa siihen, että se voisi olla yksi hyödyllinen lisäys myös sosiaalityöntekijöiden koulutukseen sekä yliopistoissa että työpaikoilla. (Decker ym. 2015, 32–33.)

Myös Hannus (2011) antaa väkivaltatyötä tekeville työntekijöille tutkimusartikkelinsa perusteella hyviä käytännönläheisiä vinkkejä, joiden avulla he pystyvät helpottamaan omaa myötätuntostressiään. Ennen tapaamista asiakkaan kanssa kannattaa sopia, mistä asioista tapaamisella tullaan keskustelemaan. Siten molemmat, asiakas ja työntekijä, voivat henkisesti valmistautua yhteisen aiheen äärelle. Lisäksi työntekijän kannattaa ottaa aihe jälleen puheeksi tapaamisen alussa ja selventää ikään kuin sisällysluettelon tavoin, mitä asioita missäkin kohdassa käsitellään varatun ajan puitteissa. Yhteinen “punainen lanka” johdattaa keskustelua haluttuun suuntaan. Työntekijän ei kuitenkaan kuulu itse listata sääntöjä tapaamiselle, vaan päättää asiakkaan kanssa yhdessä siitä, mistä kummankin on tarpeen keskustella: keskustelutapaaminen voidaan jakaa esimerkiksi teemoihin ja mukaan voidaan ottaa erilaisia menetelmiä, kuten tunnekortteja tai muita asiakkaan ikä- ja kehitystasoon soveltuvia menetelmiä, pelejä ja leikkejä, keskustelun tueksi.

Työntekijä voi lisäksi käsitellä jaksamistaan töissä sekä työnohjauksessa, työterveydenhuollossa että terapiassa. Tiimityö sekä kokemusten jakaminen kollegojen kanssa tai työnohjauksessa ovat osoittautuneet toimiviksi apukeinoiksi. Kuormittavien riskitekijöiden nimeäminen tekee työntekijän olon tuetuksi ja antaa tälle mahdollisuuden löytää itselleen henkilökohtaisia keinoja myötätuntuupumisen ehkäisemiseen. Myös suuntaa antavien lomakkeiden täyttö (liittyen työhyvinvointii, sijaistraumatisoitumiseen, tms.) voi antaa työntekijälle ymmärrystä hänen omista tarpeistaan. (Hannus 2011, 220; 222–223.)

Hannus (2011) muistuttaa myös siitä, että lähisuhdeväkivaltaa kohdanneen ihmisen ali- tai ylivireystila voi helposti tarttua empaattiseen työntekijään. Toisen ihmisen hätä voi tuntua hirveältä ja sietämättömältä. Työntekijän tulee opetella säätelemään omaa vireystilaansa ja soveltamaan sitä asiakastapaamisella. Toisaalta joskus asiakkaat saattavat käyttäytyä kriisissään ristiriitaisesti ja transferoida suruaan ja aggressiotaan työntekijää kohtaan. Asiakkaiden tyytymättömyys ja turhautuminen eivät välttämättä ole kuitenkaan merkkejä kiittämättömyydestä tai henkilökohtaisia loukkauksia työntekijää kohtaan. Työntekijän tulee pysyä rauhallisena ja tarvittaessa sopia uusi aika asiakkaan kanssa, mikäli työskentely aiheen äärellä on asiakkaalle vielä liian aikaista tai vaikeaa. Kriisien käsitteleminen on asiakkaan henkilökohtainen prosessi, joka vie aikaa ja joka ei välttämättä ole lineaarinen. Tämä tulee muistaa erityisesti alaikäisten asiakkaiden kanssa. Lähisuhdeväkivalta- ja kriisityöskentely on lopulta aina asiakasta varten, ei työntekijää tai tämän työsuoriutumista varten. (Em.)

Maija Mänttari-van der Kuip (2023) kertoo tutkimuksensa perusteella, miten sosiaalityöntekijät toivovat lopulta hyvin yksinkertaisia asioita liittyen työhyvinvointiin: (1) he tahtoisivat vastata asiakkaidensa tarpeisiin tekemällä hyvälaatuista työtä; (2) he toivovat lisää kollegiaalista tukea muilta työntekijöiltä ja esihenkilöiltään; (3) he tahtovat vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä sekä mahdollisuuksia kehittää omaa ammatillisuuttaan. Mänttari-van der Kuip (2023) toteaa, että nämä sosiaalityön perusasiat voitaisiin saavuttaa jopa sosiaalityön omilla menetelmillä: onhan hän nimennyt tekstinsä otsikolla “Sosiaalityöntekijöiden työoloja voidaan parantaa hyödyntämällä sosiaalityön tutkimusta ja ydinosaamista!”

Edellä mainittujen suomalaisten ja kansainvälisten tutkimusten perusteella voidaan havaita selkeät tulokset myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen oirekuvasta, myötätuntotytytyväisyyden ja kollegiaalisen tuen tärkeydestä sekä erilaisista keinoista, joiden avulla sosiaalialan opiskelijoita ja ammattilaisia voidaan kouluttaa myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen ennaltaehkäisyn varalta. Seuraavaksi tarkastelen myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta turvakotien ja väkivaltatyön kontekstissa.

## 3 Turvakodit

### 3.1 Turvakotipalvelut

Turvakotipalvelut ovat valtion rahoittama palvelukokonaisuus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos myöntää valtion varoista ennalta määrätyn korvauksen turvakotipalvelun tuottamisesta aiheutuvista kustannuksista jokaista turvakotia kohden. Lain mukaan ”turvakotitoiminnan yleinen johto ja ohjaus kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle. Turvakotitoiminnan ohjaus, arviointi, kehittäminen ja valtakunnallinen yhteensovittaminen kuuluvat Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselle” (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle annetun lain muuttamisesta 318/201). Ensi- ja turvakotien liiton kaikki turvakodit kuuluvat Suomen hyvinvointijärjestelmän kolmanteen sektoriin sekä tekevät yhteistyötä muiden palvelusektorien kanssa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024a).

Turvakotipalveluiden avopalveluihin kuuluvat puhelin- ja verkkoneuvonta, tapaamiset ajanvarauksella väkivaltatyön ammattilaisen kanssa sekä vertaisryhmätoiminta. (Nettiturvakoti 2023). Asiakkaan väliaikainen oleskelu turvakodilla perustuu laitospohjaiseen väkivalta- ja kriisityön palvelukokonaisuuteen. Tämä palvelukokonaisuus sisältää psykososiaalista tukea, palveluohjausta ja -neuvontaa, väkivaltatyötä ja kriisiapua sekä väliaikaisen ja turvallisen oleskelupaikan aikuisille asiakkaille ja heidän lapsilleen. Turvakotiin voi saapua minä vuorokauden aikana tahansa, mistä paikkakunnalta tahansa. (Ensi- ja turvakotien liitto 2023.)

Turvakotijakson alkamiseen sisältyy kaksi kriteeriä: (1) turvakodille saapuva henkilö on kohdannut lähisuhdeväkivaltaa tai sen uhkaa ja (2) hän ei ole turvassa omassa kodissaan. Turvakotijakson aikana asiakkaille tarjotaan ilmainen yöpyminen omassa asiakashuoneessa sekä muu oleskelu turvakodin yleisissä tiloissa. Asiakkaat saavat myös ilmaiset ateriat (arkisin lounas ja päivällinen) sekä aamupala-, välipala- ja iltapalatarvikkeet. Joissakin tapauksissa asiakkaille voidaan tarjota joitakin vaatteita (kuten turvakodille lahjoituksina tuotuja vaatteita) sekä hygienia- ja puhdistusvälikkeitä. Turvakodin palvelukokonaisuuteen ei kuitenkaan kuulu terveydenhuoltoa, vaan asiakkaiden täytyy pystyä pitämään esimerkiksi omasta hygieniastaan huolta sekä hoitamaan omien lääkkeiden ottamisen itsenäisesti. (Ensi- ja turvakotien liitto 2023.)

Asiakkaat nähdään lähtökohtaisesti itsenäisinä toimijoina, joilla on vapaus liikkua turvakodin ulkopuolella, käydä kaupassa, töissä, harrastuksissa ja koulussa. Turvakotiin hakeutuminen vaatii asiakkailta toimintakykyä lähteä kotoaan turvakotiin, hakea apua ja ottaa apua vastaan. Tarvittaessa täysi-ikäisen asiakkaan läheinen tai ammattiauttaja voivat ilmoittaa hänestä turvakodille sekä kuljettaa hänet sinne hänen omalla suostumuksellaan. (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 1354/2014.)

Suurin osa asiakkaista ovat yksin turvakodille saapuneita naisia sekä äitejä ja heidän lapsiaan. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (2022) mukaan kaikissa Suomen 29 turvakodissa oli yhteensä 5163 asiakasta vuonna 2022. Heistä aikuisia oli 57 prosenttia ja lapsia 43 prosenttia. Aikuisista asiakkaista naisasiakkaita oli 91 prosenttia ja miesasiakkaita oli yhdeksän prosenttia. Turvakotiin voi hakeutua kuka tahansa sukupuoli-identiteetistä riippumatta (vrt. jotkut ruotsalaiset turvakodit ovat vain nais-asiakkaita ja -työntekijöitä varten; Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige 2024).

Turvakodit ovat lapsiperheystävällisiä laitoksia. On kuitenkin tärkeää huomioida, etteivät turvakodit ole alaikäisten sijaishuoltoyksikköjä, eivätkä alaikäiset voi oleskella yksin ilman huoltajaansa turvakodilla. Turvakodille saapuvista alaikäisistä tehdään automaattisesti lastensuojeluilmoitus lapsen turvallisuudesta heräävän huolen takia (Lastensuojelulaki 683/1983). Täysi-ikäinen asiakas saa milloin tahansa palata takaisin kotiinsa, oli väkivallan tekijä siellä tai ei. Asiakas voi myös turvakotijakson aikana hakea itselleen uutta asuntoa, johon hän muuttaa turvakotijakson päätyttyä. Lähtiessään turvakodilta, asiakkaan kanssa käydään läpi loppukeskustelu ja tarvittaessa turvasuunnitelma lähisuhdeväkivallan tulevaisuuden uhan kannalta. Mikäli vanhempi päättää palata -väkivallan uhasta riippumatta- alaikäisen lapsensa kanssa takaisin kotiin väkivallan tekijän luo, tehdään lapsesta erikseen uusi lastensuojeluilmoitus. (Lastensuojelulaki 683/1983; Turun ensi- ja turvakoti ry 2023.)

Mikäli asiakkaalla on omistuksessaan eläimiä, tulee niillekin tarjota tarvittaessa turvaa. Esimerkiksi Turussa asiakkaiden lemmikeistä ja/tai kotieläimistä huolehtii Turun eläinsuojeluyhdistys (TESY). Turvakotiin saapuvat asiakkaat saavat lemmikeilleen ja/tai kotieläimilleen (lajista tai eläinten lukumäärästä riippumatta) asiakkaalle maksuttoman väliaikaisen sijoituksen ja sijoituspaikan. (Turun ensi- ja turvakoti ry 2023.)

### 3.2 Väkivaltatyö turvakodeilla

*Väkivaltatyö* on keskeinen käsite puhuttaessa turvakotien toiminnasta sekä turvakotien työntekijöiden kokemasta myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta. Väkivaltatyö tarkoittaa toimenpiteitä, jotka liittyvät lähisuhdeväkivallan uhrien ja tekijöiden auttamiseen. Erilaisissa tutkimuksissa väkivaltatyön käsitettä ovat käyttäneet muun muassa Suvi Keskinen (2005) sekä Eija Paavilainen ja Tarja Pösö (2003). Turvakotipalveluihin kuuluva väkivaltatyö sisältää välittömän kriisiavun, psykososiaalisen tuen ja neuvontaa sekä ohjausta lähisuhdeväkivallan uhreille tai lähisuhdeväkivallan uhan alla eläville henkilöille.

Turvakodeissa työskentelee muiden muassa sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia sekä toisinaan fysioterapeutteja ja toimintaterapeutteja. Lisäksi lasten kanssa työskentelevillä tulee olla lasten kanssa tehtävään työhön soveltuva korkeakoulututkinto sekä riittävästi erikoistuneisuutta traumoja kantavien lasten kanssa työskentelyä varten. Turvakotien väkivaltatyö on tavoitteellista asiakastyöskentelyä, jonka tavoitteena on saattaa asiakas turvallista ja väkivallatonta elämää kohti. (Turun ensi- ja turvakoti ry 2023; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024; Keskinen 2005; Paavilainen & Pösö 2003; Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 381/2018.) Turvakodeilla työskentelee yleensä yksi sosiaalityöntekijä, joka on myös yksikön johtava sosiaalityöntekijä tai kaksi sosiaalityöntekijää, joista toinen on yksikön johtava sosiaalityöntekijä. Tarkemmin kuvailtuna sosiaalityöntekijä on sosiaalityön asiantuntija, joka on saanut koulutuksensa yliopistosta. (Talentia 2024.) Suurin osa turvakotien työntekijöistä ovat sosionomeja ja toimivat sosiaaliohjaajan tai väkivaltatyöntekijän nimikkeellä. Sosionomi viittaa henkilöön, joka on koulutettu sosiaalialan ammattilaiseksi ammattikorkeakoulussa (alempi tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto). (Laurea-ammattikorkeakoulu 2024; Metropolia ammattikorkeakoulu 2024.)

Turvakotipalvelu on luotu vastauksena lähisuhdeväkivaltailmiölle, joka on monessa nyky-yhteiskunnassa vakava rakenteellinen ongelma. Esimerkiksi yhteiskunnan kustannusten näkökulmasta naisiin kohdistetun fyysisen parisuhdeväkivallan aiheuttamat suorat lisäkustannukset ovat noin 150 miljoonaa euroa vuodessa. Tapauksissa väkivallantekijät ovat olleet naisten nykyisiä tai entisiä kumppaneita. Todellisuudessa kustannukset ovat suuremmat, sillä mittauksessa on otettu huomioon vain naisiin kohdistettu fyysinen väkivalta. Lisäksi luku osoittaa vain tilastoituja tapauksia terveydenhuollossa. Merkittävä osa

väkivaltatapauksista ei tule koskaan sosiaali- ja terveydenhuollon tai viranomaisten tietoon. (Siltala ym. 2022.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (Bildjuschkin ym. 2020) käyttämä määritelmä *väkivallasta* on yhdenmukainen Maailman terveysjärjestön (WHO, 2002) määritelmän kanssa: “ - - vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista siten, että tämä kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään ja että tämä johtaa tai voi johtaa fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen, perustarpeiden tyydyttymättä jäämiseen tai kuolemaan”. Toisin sanoen *lähisuhdeväkivalta* tarkoittaa väkivaltaa, jota väkivallan tekijä kohdistaa tällä hetkellä hänelle läheiseen henkilöön tai henkilöön, joka on joskus ollut tekijälle läheinen (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 1354/2014). Läheinen voi tarkoittaa tässä yhteydessä väkivallan tekijän nykyistä tai entistä kumppania, lasta tai muuta huollettavaa lähipiirin henkilöä, lähisukulaista tai muuta tekijälle läheistä henkilöä (Bildjuschkin ym 2020, 7).

Lähisuhdeväkivalta on luonteeltaan dynaaminen ilmiö, joka saattaa muuttua ajan kuluessa riippuen suhdemuodosta ja käytettävästä väkivallan muodosta. Vaikka ilmiö on muuttuva, toistaa se usein tapauksesta toiseen samankaltaista kaavaa, jossa suhteen väkivaltaiset ja väkivallattomat jaksot vuorottelevat. Tekijä osoittaa uhriaan kohtaan välillä hyvää käytöstä, toisinaan väkivaltaa. Tällöin tekijä saa manipuloitua uhrinsa takaisin puolelleen, samalla pitäen tätä tiukasti kontrollissaan. Lähteminen lähisuhdeväkivaltaa sisältävästä ihmissuhteesta ei toisin sanoen ole välttämättä uhrin päätöksestä kiinni. Jaksottaisuus on yksi tapa, jonka avulla tekijä muodostaa kontrolloivaa väkivaltaa suhteeseen. (Marttala 2011, 43.) Väkivallan tekijä usein kehittää käyttämiään väkivaltaisia menetelmiään ajan kuluessa, jolloin suhteen väkivallattomat jaksot lyhenevät ja väkivaltaiset jaksot muuttuvat voimakkaammiksi: Usein tekijä alkaa käyttämään useampaa väkivallan muotoa ja ottaa käyttöönsä muiden muassa fyysisen väkivallan menetelmät. (Mainstone & Wonnacott 2014; Piispa 2011.) Esimerkiksi pitkään jatkuneessa parisuhteessa iäkkäämmät miehet kohdistavat naiskumppaneitaan kohtaan vakavampaa väkivaltaa kuin nuoret miehet vähän aikaa jatkuneissa suhteissa (Marttala 2011).

Vaikka turvakodeilla tehtävä väkivaltatyö on lähisuhdeväkivallan seurauksia korjaava kokonaisuus, se myös ennaltaehkäisee asiakkaiden uudelleenaltistumista väkivallalle. Turvakodin ammattilaiset pyrkivät esimerkiksi tiedottamaan asiakasta väkivallan muodoista

ja niiden tunnistamisesta sekä myös osaltaan vaikuttamaan lähisuhdeväkivallan ylisukupolvisen periytymisen ehkäisemiseen. Huoltajia muun muassa neuvotaan siinä, miten lapsia kasvatetaan turvallisesti, ikätasoisesti sekä lasten tarpeiden mukaisesti. Huoltajia voidaan myös tarvittaessa neuvoa siinä, mistä eri palveluista voi hakea lasten kasvatukseen apua. (Ensi- ja turvakotien liitto 2023; Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2024b.)

Turvakodeilla tehdään pääsääntöisesti kokijatyötä, toisin sanottuna väkivaltatyöskentelyä lähisuhdeväkivallan uhrien kanssa. Lähisuhdeväkivallan tekijöille taas neuvotaan, mistä he voivat saada apua oman väkivaltaisen käytöksensä muuttamiseen. Turvakoti on laitospuolinen palvelukokonaisuus vain väkivallan kokijoille. Turvakotien työntekijät eivät ensisijaisesti ole tekemisissä väkivallan tekijöiden kanssa. Väkivallan tekijöitä voidaan ohjata hakeutumaan esimerkiksi Pilarii, joka palveluyksikkönä kuuluu myös Ensi- ja turvakoti ry:hyn. Pilarissa tehtävällä väkivaltatyöllä pyritään vahvistamaan kulloiseenkin lähisuhdeväkivaltatilanteeseen kuuluvan perheen tai parisuhteen elämänhallintaa sekä lisäämään osapuolten itseymmärrystä liittyen väkivaltaan ja väkivaltakokemuksista selviytymiseen. Pilarissa voivat asioida yksittäiset henkilöt, pariskunnat tai kokonaiset perheet. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2024b.)

Parhaimmillaan turvakotien työntekijät voivat luoda asiakkailleen varmuuden siitä, että he ovat vaivan ja avun arvoisia ihmisiä, ja ettei kenelläkään koskaan ole oikeutta satuttaa heitä. Kokijoille tulee tehdä selväksi, että väkivaltainen käytös on väkivallan tekijän (tai useamman tekijän) oma opittu käytöskuvio -tekijöiden väkivaltainen käytös ei johdu koskaan väkivallan kokijoiden ja uhrien käytöksestä. Väkivallan tekijän päihtyneisyys, mielenterveysongelmat, negatiivinen tunnetila, mustasukkaisuus, yhteiskunnallinen tai henkilökohtainen kriisitilanne, stressi, kunnia, aatteellinen tai uskonnollinen vakaumus, etninen tausta tai kulttuuritausta, tai muutkaan piirteet eivät koskaan oikeuta väkivaltaista käytöstä. Edellä mainitut asiat eivät silloinkaan oikeuta väkivaltaista käytöstä, kun niiden katsottaisiin olevan osaltaan väkivallan taustalla tai lisänneen väkivaltaisen käyttäytymisen uhkaa. (Liski & Toivonen 2013.)

Hannuksen mukaan, erityisesti tasa-arvo kannattavat ammattilaiset todennäköisesti suhtautuvat asiakkaidensa väkivaltakokemuksiin tosissaan ja näkevät vastuun tilanteesta olevan tekijöillä, eli tilastollisesti katsottuna useimmiten miehillä (Hannus 2011, 202-203). Turvakotien työntekijöillä on menetelmiä auttaa asiakkaitaan, mutta he tarvitsevat erilaisia menetelmiä myös oman hyvinvointinsa tukemiseen, jotta auttajan rooli ei veisi heidän kykyään tehdä tärkeää työtään.

## 4 Tutkimusasetelma

Sain tutkimusidean omalta harjoittelujaksoltani eräällä turvakodilla. Tämä harjoittelujakso oli noin kolmen kuukauden pituinen sosiaalityön opintoihin kuuluva harjoittelujakso.

Työtehtäviini kuului väkivaltatyö yhteistyössä asiakkaiden, kollegojen sekä muiden palveluntarjoajien kanssa. Asiakastyöhön sisältyi esimerkiksi psykososiaalisen tuen, neuvonnan ja palveluohjauksen anto asiakkaille, asiakkaiden elämäntilanteiden selvittäminen sekä asiakkaiden auttaminen heidän arkiasioidensa selvittelyssä. Harjoittelujakson aikana tutustuin myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen aiheisiin, joiden pohjalta idea pro gradu -tutkielmaani muodostui.

Tässä neljännessä tutkielman kappaleessa esittelen tutkimustehtävän, tutkimuskysymykset, aineiston, aineiston keruun, aineiston analyysin sekä tutkimuseettiset kysymykset ja oman positioni tutkijana. Lisäksi esittelen kokemusten tutkimusta tutkimuksen metodologisista lähtökohdista käsin.

### 4.1 Tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten määrittely

Tarkoitukseni tässä tutkimuksessa on kerätä turvakotien työntekijöiden kokemuksia myötätuntostressistä ja myötätuntuupumuksesta. Aikaisempien tutkimusten sekä oman turvakodilla suorittamani harjoittelujakson pohjalta oletan, että tähän tutkimukseen osallistuvat turvakotien työntekijät kokevat tai ovat jossakin määrin kokeneet myötätuntostressiä. Pyrin kuitenkin tarkastelemaan työntekijöiden kokemuksia, enkä oman oletukseni paikkansapitävyyttä.

Ajattelen että turvakodin työntekijöiltä saatu tieto voisi olla aidosti hyödyllistä tietoa, jota voidaan soveltaa suunniteltaessa lähisuhdeväkivallan aiheiden ympärillä työskentelevien työntekijöiden työolosuhteita. Myötätuntostressiä voi kokea myös muunlaisissa työympäristöissä ja erilaisten aiheiden parissa. Tärkeää on ymmärtää myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen riskeistä, oireista, seurauksista eri elämän osa-alueilla sekä se, miten niitä voitaisiin ehkäistä jatkossa eri työpaikoilla.

Toivon, että tutkimukseni herättää sitä lukevia pohtimaan tarkemmin ihmisille ominaisia empaattisia sekä muita sosiaalisia piirteitä. Toivon myös, että tutkimukseni tukee sitä ajatusta, että ammattilaisetkin ovat tarvitsevia ihmisiä, jotka osaltaan tarvitsevat apua vaikeiden tuntemusten, kuten myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen käsittelyyn. Hienoa olisi se, että tämä tutkielma herättäisi inspiraatiota väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja koulutuksen kehittämiseen.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- (1) Millaiseksi turvakotien työntekijät kuvailevat kokemuksensa myötätuntostressistä tai myötätuntouupumuksesta?
- (2) Mitkä asiat turvakotien työntekijöiden vapaa-ajalla, työyhteisöissä sekä asiakastyössä helpottavat tai vaikeuttavat heidän kokemaansa myötätuntostressiä tai myötätuntouupumusta?

## **4.2 Aineiston keruu ja kuvaus**

Tutkimusprosessin alussa lähetin jokaiseen Suomen turvakotiin epävirallisen tutkimuslupapyynnön sähköpostitse (ks. liite 2). Kysyin sähköpostiviestissä, olisivatko turvakotien työyhteisöt kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseeni. Kerroin viestissä myös tutkimukseni aiheen. Kuusi turvakotia suostui osallistumaan tutkimukseeni. Lähetin turvakodin työntekijöille epävirallisten lupien jälkeen virallisen tutkimuskutsun (ks. liite 3) sähköpostitse perjantaina 8.12.2023.

Kutsun mukana lähetin tietosuojaselosteen (ks. liite 1) sekä tutkimussuunnitelman. Yhteen turvakotiin lähetin lisäksi kyseisen turvakodin tutkimuslupahakemuslomakkeen. Muihin turvakoteihin tutkimuslupaa varten ei tarvinnut lähettää erikseen hakemuksia. Vaikka jokainen turvakoti kuuluu Ensi- ja turvakotien liittoon, on niillä silti jonkin verran omaa autonomiaa. Täten kaikissa turvakodeissa ei ole samanlaisia tutkimuslupahakemuskäytäntöjä. Sain kaikista turvakodeista lopullisen tutkimusluvan tutkimukseen sähköpostitse.

Muodostin kyselyn turvakodin työntekijöitä varten (ks. liitteet, 4. Kysely) Webropolia hyödyntäen. Webropol on sivusto, jolla sen käyttäjä voi luoda erilaisia kyselyjä, seurata

kyselyihin vastaamista sekä kerätä kyselyvastauksia. Kysely on puolistrukturoitu: Yhtäältä toivon, että turvakotien työntekijät vastaavat tiettyihin aihealueisiin, mutta toisaalta tahdon tutkimukseni kannalta tärkeistä aihealueista turvakodin työntekijöiden oman kokemukset esille. (Vehkalahti 2014.) Kysely sisältää vastaamiseen liittyvät säännöt, tutkimuksen kannalta oleelliset käsitteiden määritelmät sekä kysymykset. Ensimmäisille kahdelle Webropol-sivulle lisäsin tutkimuksen kannalta tärkeät käsitteet, vastausohjeet sekä varmennuksen siitä, että vastaaja antaa suostumuksensa hänen kirjoittamien tietojen käyttöön tässä tutkimuksessa. Kyselypohjassa määritellään erikseen, mitä myötätuntostressillä ja myötätuntuupumuksella tässä kyseisessä tutkimuksessa tarkoitetaan. Määritelmät takaavat sen, etteivät turvakotien työntekijät joudu vastaamaan aiheeseen vain omien oletustensa pohjalta.

Merkitsin jokaisen kyselyn kysymyksen pakolliseksi, etteivät vastaajat vahingossa lähettäisi osittain täytettyjä vastauksia. Asetin välitalennusmahdollisuuden jokaisen kysymyksen yhteyteen, jotta vastaajat voivat itse päättää, kuinka moneen kysymykseen he tahtovat vastata samalla vastauksella. Viimeinen kysymys liittyy palautteeseen: ”Onko mielessäsi vielä jotain sellaista, mitä kyselyssä ei tullut ilmi ja haluaisit vielä lisätä?” Tämä kysymys ei ole pakollinen, mutta tarjoaa vastaajille mahdollisuuden mainita tai selittää laajemmin asioita, joita en ole itse tutkijana huomannut kysyä. Yhtä kysymystä kohden vastaaja saa kirjoittaa noin 100 sanan verran tekstiä pohjassa annettujen fontti-asetusten mukaan.

Vastaajien anonymiteetin säilyttämiseksi en mainitse, mitkä Ensi- ja turvakotien liiton turvakodit osallistuvat tutkimukseeni. Lähetin jokaiselle tutkimukseen ilmoittautuneelle turvakodille sähköpostin kautta tutkimukseni Webropol-kyselylinkin. Kyselyyn vastataan anonymisti, enkä siten tiedä, kuka turvakodin työntekijöistä on minkäkin vastauksen kirjoittanut. On kuitenkin huomionarvoista todeta, etten ole voinut vaikuttaa siihen, kuinka moni työntekijä kyseisistä turvakodeista on lopulta vastannut kyselyyn. Osallistuminen tutkimukseen on jokaisen vastaajan päätettävissä.

Annoin turvakodin työntekijöille ensin vastausaikaa 22.12.2023 saakka. Huomasin, että sain vain kaksi vastausta ja avasin kyselylinkin uudelleen tammikuun (2024) loppuun saakka. Muistutin turvakodin työntekijöitä vastaamaan kyselyyn tammikuun puolessa välissä, viimeisellä tammikuun viikon kohdalla sekä viimeisenä vastaamispäivänä. Sain lopulta yhteensä kuusi vastausta.

### 4.3 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat ja analyysitapa

Koska pyrin saamaan turvakotien työntekijöiden omat kokemukset heidän tuottamistaan teksteistä esille, on tutkimukseni luonteeltaan *laadullista tutkimusta*. Kokemuksia, mielipiteitä ja tunteita voi tutkia määrällisen tutkimuksen keinoin esimerkiksi strukturoidulla kyselyllä, jossa on valmiit ja ennalta määritetyt vastausvaihtoehdot. Tällaisen tutkimusmenetelmän käyttäminen saattaa kuitenkin jättää vastaajien omat ajatukset ja kuvailut tutkimuksen ulkopuolelle. Laadullisen tutkimuksen avulla vastaajilta voidaan taas saada avoimia ja laajoja vastauksia heidän kokemuksistaan, joiden analysointi vaatii tutkijalta syvällisempää tulkintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Tavoitteeni on päästä tutkittavien omien kokemusten, ajatusten ja tunteiden tasolle ja siten käytän tutkimuksessani laadullisen tutkimuksen menetelmää. Laadullisen tutkimuksen menetelmät ovat sopivia kokemusten tutkimiseen (Kukkola 2018, 41–42).

Kukkola (2018, 43) syventyy artikkelissaan kokemuksen tutkimisen metatieteeseen. Hän asettaa kysymykset: ”Mitä ja miksi kokemus on? Mitä kokemus on perusrakenteeltaan, jos sillä sellainen on? Mitkä ovat kokemuksen ehdot?” Kokemuksen metatiede tai metatutkimus keskittyy tarkastelemaan kokemuksen rajoja ja sitä, miten eri kokemusten tutkiminen voi lisätä ymmärrystämme siitä, mitä kokemus todella on. Metatutkimus pyrkii selvittämään niitä ehtoja, joiden täytyy olla olemassa, jotta kokemus voi tapahtua. Tähän liittyy myös keskeisesti se, millaisia merkityksellisiä sisältöjä kokemiseen voi liittyä. (Kukkola 2018, 44–47.)

Kukkola erottaa keskeisesti kokemuksen ja kokemuksellisuuden. *Kokemuksella* hän viittaa yleensä itse kokemuksen sisältöön, eli siihen, mitä kokeva henkilö on kokenut. *Kokemuksellisuus* puolestaan viittaa Kukkolan mukaan kykyyn, jonka avulla ihminen voi kokea. Tämä kyky on edellytys kokemusten muodostumiselle. Kukkolan mukaan kokemukset voidaan jossain määrin tai kokonaan kuvata kielellisesti, vaikka kokemus ei olisi välttämättä sidoksissa ihmisen kielellisyyteen tai voisi täysin tulla ilmaistuksi sanoilla. (Kukkola 2018, 44–47.)

Tapani analysoida aineistoani on teoriaohjaavaa. Teoriaohjaava analyysitapa tarkoittaa sitä, että aineiston tulkintaa ohjaa jokin teoria. Teoriaohjaavasta analyysistä muodostetaan johtopäätöksiä deduktiivisesti. (Tuomi ja Sarajärvi 2009.) Valikoin omaan kyselytutkimukseeni seuraavat aihepiirit: (1) Terveys ja hyvinvointi, (2) arkielämä työajan

ulkopuolella, (3) asiakastyö ja työtehtävät sekä (4) työilmapiiri, työympäristö ja työnohjaus. Valitsin aihepiirit aiemman tutkimuksen sekä teorian pohjalta: niistä kävi ilmi ne ihmisen eri elämän osa-alueet, joihin myötätuntostressi ja myötätuntuupumus voi vaikuttaa. Lisäksi teoria ja aiempi tutkimus paljastaa toisaalta sen, miten eri asiat ihmisen elämässä vaikuttavat hänen kokemaansa myötätuntostressiin ja myötätuntuupumukseen.

Aihepiirien muotoiluun ja valikointiin sain ideoita Figleyn (2002), Joinsonin (1998), Hannuksen (2011) sekä Isdalin (2017) myötätuntuupumukseen liittyvistä teorioista. Lisäksi aiemmat tutkimukset myötätuntostressiin ja myötätuntuupumukseen vaikuttavista tekijöistä (Decker ym. 2015; Hannus 2011; Harr & ym. 2014; Reunanen & Holma 2011; Salo ym. 2016) ohjasivat aihepiirien muodostamista. Aihepiirien muodostaminen vaati pitkälle vietyä luonnostelua sekä prosessinomaista kirjoittamista. Aihepiirien alle muodostin lopulta kysymykset, jotka toimivat ikään kuin jatkokysymyksiä varsinaisille tutkimuskysymyksilleni. Täten keräämällä vastauksia eri aihepiirien kysymyksiin, kykenen vastaamaan molempiin tutkimuskysymyksiini. (Tuomi & Sarajärvi 2009).

Kyselyn vastauksissa ilmeneviä kokemuksia tulkitseen sisällönanalyysia hyödyntäen. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jota käytetään tekstin tai muun viestin sisällön systemaattiseen ja tarkkaan tutkimiseen. Tämän menetelmän avulla pyritään tunnistamaan, kuvaamaan ja tulkitsemaan tekstin piileviä rakenteita, teemoja, merkityksiä ja suhteita. Sisällönanalyysi voi kattaa laajan kirjon erilaisia aineistoja, kuten kirjoitettua tekstiä, haastatteluja, kuvia, videoita tai muita viestinnällisiä aineistoja, kuten muita tutkimuksia. Sisällönanalyysissä analysoidaan aineistossa toistuvia aiheita ja teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009; Ylistö 2015.)

Sisällönanalyysin vaiheet voivat vaihdella menetelmästä riippuen, mutta yleisesti ottaen seuraavat vaiheet ovat keskeisiä: (1) Ensimmäinen vaihe on koota aineisto, joka sisältää ne tekstit tai viestit, joita tutkitaan. Aineiston tulee olla relevanteista lähteistä ja vastata tutkimuskysymyksiä. Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty käyttämällä kyselypohjaa, jossa on avoimia kysymyksiä. Vastajat ovat muotoilleet vastauksensa itse vapaaseen tekstikenttään, ja vastaukset on analysoitu laadullisesti. (ks. alaluku 4.2) Aineiston pelkistämässä (2) tekstit saatetaan järjestykseen. (3) Järjestelyvaiheessa tutkijat lukevat aineiston huolellisesti ja tunnistavat siitä toistuvia teemoja, käsitteitä tai merkityksiä. Nämä tunnistetut elementit merkitään jollain tavoin erikseen. Itse tallensin tämän tutkimuksen

kyselystä saamani aineiston SeaFile-järjestelmään. Pidin alkuperäisen aineiston erillään siitä kopiosta, johon tein analyysiin kuuluvia merkintöjä.

(4) Teemojen kehittämiseen ja luokitteluun kuuluu elementtien luokittelu laajemmiksi teemoiksi tai kategorioiksi. Koodasin ja teemoittelin kyselyvastauksissa toistuvia sisältöjä värikoodin mukaan. Koodaaminen on analyysiprosessin vaihe, jossa aineistoa käydään läpi merkitysten tutkimuksen kannalta oleelliset kohdat eli tutkimuskysymyksiin vastaavat sisällöt. Koodauksen jälkeen aineisto jaetaan toistuvien sisältöjen mukaan teemoihin. Teemoittelu on aineiston jakamista osiin aihepiirien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–80; Ylistö 2015.)

(5) Analyysivaiheessa tutkijat syventyvät aineistoon edelleen ja pyrkivät ymmärtämään, mitä eri teemat tai järjestelyt kertovat tutkimuskysymyksiin liittyen. Tavoitteenani oli tässä vaiheessa tehdä tulkintoja ja löytää merkityksiä aineistosta. (6) Tulosten raportointivaiheessa analyysin tulokset raportoidaan yleensä kirjallisessa muodossa, ja niistä löydetty teemat, merkitykset ja mahdolliset johtopäätökset esitetään lukijalle. Itse kirjoitin aineistosta löytämäni tulkinnat ja merkitykset auki seuraavaan tutkielman lukuun. (Tuomi & Sarajärvi 2009; Ylistö 2015.)

Omassa tutkielmassani nostin aineistosta turvakotien työntekijöiden vastauksista yksittäisiä suoria viittauksia havainnollistamaan tutkimukseni tuloksia. Muokkasin viitattuja tekstinpätkiä tarvittaessa sen mukaan, onko tekstipätkissä jotain sellaisia tietoja, mistä tietyn turvakodin työntekijän tai turvakodin asiakkaan saattaisi tunnistaa. En lähtökohtaisesti itsekään tiennyt, kuka vastaaja oli kirjoittanut lukemani vastaukset, sillä kyselyyn vastattiin anonymisti. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

#### **4.4 Tutkimusetiikka ja tutkimusmenetelmien toimivuus**

Ensin ajattelin lähestyä vain yhden turvakodin työntekijöitä puolistrukturoidulla haastattelulla. Päädyin laajentamaan otostani, jotta turvakotien työntekijöiden identiteetti ei paljastuisi liian helposti pienestä ryhmäkoosta johtuen. Lisäksi on mielenkiintoista saada useampia vastauksia suuremmalta joukolta. Haastattelun hyötyjen lista on pitkä (Kainulainen & Honkatukia 2021), mutta haastattelujen järjestäminen olisi vienyt paljon sekä omaani että turvakotien työntekijöiden aikaa. Lisäksi haastattelujen litterointi olisi melko työlästä. (Hyvärinen ym. 2024.)

Haastattelun järjestämisessä olisi ollut myös haastavaa ennakoita haastateltavien tunnereaktioita kyseistä aihetta kohtaan. En olisi siis voinut etukäteen tietää, miten turvakotien työntekijät reagoisivat haastattelutilanteessa. Aiheen takia, yksi vastaaja olisi voinut kokea haastattelun ahdistavana tai intensiivisenä, kun taas sosiaalisen suotavuuden takia, joku toinen vastaaja olisi saattanut vastata kaunistellen todellisia ajatuksiaan. Kyselyn luominen ja toteuttaminen on taas (tässä tutkimuksessa) helpompaa kaikille tutkimuksen osapuolille. Aiheen sensitiivisyyden kannalta oli tärkeää antaa vastaajille runsaasti vastausaikaa. He saivat kunnolla aikaa pohtia vastauksiaan, muokata niitä sekä pitää tarvittaessa kysymysten ja vastausten välissä taukoja. Vaikka yritin ottaa turvakotien työntekijöiden jaksamisen huomioon pidemmällä vastausajalla, en olisi silti voinut vaikuttaa siihen, miten he reagoivat aiheeseen. Joku heistä voi silti kokea kyselyyn vastaamisen vaikeita muistoja herättävänä kokemuksena. (Kainulainen & Honkatukia 2021; Hämeenaho & Väkeväinen 2022.)

Aineiston kriittisen tarkastelun perusteella totean, että kyselytutkimuksen olisi ehkä pitänyt olla yksinkertaisempi tai lyhyempi. Aineisto jäi tämän tutkimuksen osalta melko pieneksi, sillä vain kuusi työntekijää vastasi koko kyselyyn. Pieni vastaajamäärä ensimmäisellä aineistonkeruun ajanjaksolla johtui todennäköisesti siitä, että vastausaika oli melko lyhyt. Lisäksi kyselyni oli melko pitkä ja siihen tuli vastata omin sanoin, mikä lisäsi vastaamisen työläyttä ja laski vastaamisen miellekyyttä. Vaikka välitallennusvaihtoehdon asettamisella pyrin ottamaan vastaajat huomioon, epäilen sen johtaneen osaltaan siihen, että moni vastaaja aloitti vastaamisen, mutta jätti sen lopulta kesken. Osasin jokseenkin odottaa pientä vastaajamäärää, sillä tutkimuksenteon kirjallisuudessa opetetaan laatimaan kyselyitä vastaajille miellyttävällä tavalla, mikä hyvin usein tarkoittaa lyhyiden ja yksinkertaisten kyselyiden laatimista (Stanovich 2012). Esimerkiksi strukturoitu kyselytutkimus sekä haastattelututkimus voisivat tuottaa laajempia analyysiaineistoja kuin puolistrukturoitu kysely. Tämän tutkielman johtopäätös-luvussa pohdin lisää erilaisia vaihtoehtoja tutkimuksen uudelleen toteuttamiselle sekä jatkotutkimuksille.

En kerännyt kyselypohjassa turvakodin työntekijöiden henkilötietoja heidän anonymiteettinsa säilymisen tähden. Tietosuojasta puhuttaessa on huomion arvoista todeta se, että vaikka tieto vastaajan työpaikasta nähdään sinänsä henkilötietona, en tutkijana tiedä, keitä vastaajat ovat vain heidän työpaikkojensa perusteella. Vaikka siis tiedän vastaajien olevan turvakotien työntekijöitä, en voi tietää sitä, kuka työntekijä ja mistä turvakodista on vastannut kyselyyni.

Tämän tutkimuksen yhteydessä ei ole tarpeellista tietää turvakotien työntekijöiden muita henkilötietoja. Tärkeää on vain varmistaa, että vastaajat ovat turvakotien työntekijöitä, jotka kohtaavat tekemässään väkivaltatyössään asiakkaiden kertomuksia ja kokemuksia lähisuhdeväkivallasta. Kun vastaajien anonymiteetti säilyy, enkä tiedä, kuka on minkäkin vastauksen kirjoittanut, mahdolliset omat alitajuntaiset oletukseni vastaajista eivät vaikuta siihen, miten analysoin heidän vastauksiaan. Koen välttäväni myös nämä ylimääräiset (ja osaltaan kontrolloimattomat) haasteet, kun valitsin anonyymien kyselyn laatimisen haastattelujen järjestämisen sijaan. (Vehkalahti 2014.)

Tämän tutkimuksen viidennessä luvussa analysoin turvakotien työntekijöiden vastauksia. Nostan jotkin vastaukset esille suorina lainauksina havainnollistamaan tuloksia. En kuitenkaan nimeä tai numeroi turvakotien työntekijöitä erikseen, sillä heitä on vain kuusi. Vastaajien ja heidän vastaustensa nimeäminen tai numeroiminen saattaisi toimia vihjeenä lukijalle siitä, keitä vastaajat ovat. Esimerkiksi vastauksissa toistuvat kirjoitustyyli, puheenaiheet tai kertomukset elämäntapahtumista saattaisivat linkittää tietyt vastaukset tiettyihin vastaajiin. Lisäksi pyrin pseudonymisoimaan vastaukset siten, ettei niistä kävisi ilmi vastaajien identiteetit.

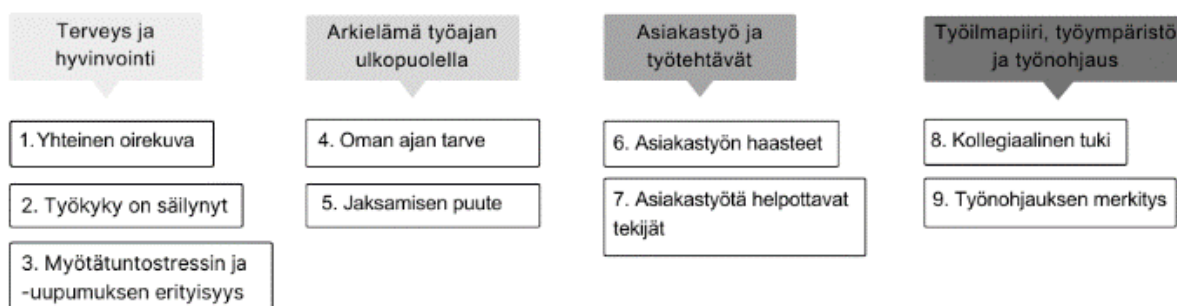
Analyysivaiheessa tarkastelen aineistoa omista lähtökohdistani käsin. Olen nuori, suomalainen cis-nainen, joka on kasvatettu kulttuurissa, joka yhtäältä tuomitsee kaiken hyökkäävän väkivallan, mutta toisaalta kyseenalaistaa jatkuvasti lähisuhdeväkivallan uhreja - varsinkin, jos kyseiset uhrat ovat naisia tai lapsia. Olen myös intersektionaalisen feminismiin kannattaja sekä vasemmistomielinen tasa-arvon kannattaja. Olen kaiken lisäksi itse työskennellyt turvakodissa. Tulen siis tulkitsemaan aineistoa tietyllä tavalla ja tarkkaavaisuuteni ohjaa huomioni tiettyihin asioihin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Jopa tutkimusideani on lähtenyt liikkeelle siitä subjektiivisesta ajatuksestani, että ”tämä on mielestäni niin tärkeä aihe muiden tärkeiden aiheiden joukossa, että tahdon kirjoittaa siitä pro gradu -tutkielman”.

Toisin sanoen joku muu opiskelija tai tutkija saattaisi omasta lähtökohdastaan katsoen tulkita samaa aineistoa eri tavoin ja/tai muodostaa siitä sisällönanalyysiä hyödyntäen eri teemoja kuin minä. Toisaalta tutkijan positio ja hänen inhimillisen subjektiivisuuden vaikutukset laadullisen tutkimuksen analyysissä toistuvat jokaisessa laadullisessa tutkimuksessa -se on riski, josta laadullista tutkimusta on kritisoitu yleisen tutkimuskentän tasolla, ja jonka jokainen laadullista tutkimusta tekevä tutkija tietoisesti ottaa. Tutkijan subjektiivinen positio

ei kuitenkaan tee laadullisesta tutkimuksesta epävalidia tai epärelevanttia. Oikeastaan voidaan argumentoida, että kaikki tutkimus on jokseenkin subjektiivista, sillä kaikki tehdyt tutkimukset alkavat jonkun toimijan, tutkijan tai tutkijaryhmän subjektiivisesta mielipiteestä siitä, mikä on tutkimuksen arvoista. Kaikki erilaiset näkökulmat rikastavat eri aihepiirien tutkimuskenttää. Tutkijalla on kuitenkin vastuu reflektoida omia ajatuksiaan ja tiedostaa ennakko-odotuksensa sekä ilmaisemaan ne myös muille tieteenteon läpinäkyvyyden ja rehellisyyden turvaamiseksi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

## 5. Turvakotien työntekijöiden kokemukset myötätuntostressistä ja myötätuntopuupumuksesta

Jaoin turvakodin työntekijöille tarkoitetun kyselyn neljään aihepiiriin: terveys ja hyvinvointi, arkielämä työajan ulkopuolella, asiakastyö ja työtehtävät sekä työilmapiiiri, työympäristö ja työnohjaus. Näiden neljän aihepiirien alle listasin kysymyksiä, joilla pyrin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiini (ks. Kuvio 1). Käytän samoja aihepiirejä myös tulosten tulkinnassa selkeyden takaamiseksi. Sisällönanalyysin perusteella muodostin yhdeksän teemaa.



Kuvio 1: Aihepiirit ja teemat

Ensimmäiseen aihepiiriin kuuluu kolme teemaa: (1) Turvakotien työntekijät kuvailivat samankaltaisia oireita; (2) Turvakotien työntekijöiden työkyky oli säilynyt heidän kokemista oireista riippumatta; (3) Turvakotien työntekijät kokivat myötätuntostressin ja -uupumuksen erillisiksi ilmiöiksi muusta kokemastaan työstressistä ja -uupumuksesta. Toisesta aihepiiristä nousi esiin kaksi teemaa: (4) Turvakotien työntekijät kokivat vapaa-ajallaan tarvetta omaan rauhaan ja omaan itsenäiseen toimintaan. (5) Lisäksi he kokivat vapaa-ajallaan myös jaksamisen puutetta arkiaskareiden, harrastusten ja ihmissuhteiden ylläpidossa.

Kolmannelle aihepiirille muodostin myös kaksi teemaa: (6) Turvakotien työntekijät kuvailivat samankaltaisia asiakastyön haasteita sekä (7) asiakastyötä helpottavia tekijöitä. Neljännestä aihepiiristä muodostin kaksi teemaa: (8) Turvakotien työntekijät korostivat erityisesti kollegiaalisen tuen tärkeyttä omassa työssäjaksamisessaan. (9) Viimeinen teema sisältää työnohjaukselle annetun merkityksen. Seuraavaksi esittelen jokaisen teeman tarkemmin ja nostan aineistosta esille muutaman suoran lainauksen havainnollistamaan

turvakotien työntekijöiden vastauksia. Tarkastelen vastauksia ja teemoja myös suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriaan.

## 5.1 Terveys ja hyvinvointi

Terveys ja hyvinvointi -aihealueen alle listasin kysymyksiä liittyen turvakotien työntekijöiden kokemuksiin heidän hyvinvoinnistaan. Pyrin saamaan tietoa siitä, millaisia mahdollisia oireita tai muita myötätuntostressin tai myötätuntuupumuksen kokemuksia heillä on tai on ollut. Turvakotien työntekijöiden tuli myös kuvailla, miten myötätuntostressi- ja uupumus joko ovat samanlaisia tai erilaisia muun työstressin ja uupumuksen kanssa. Tutkimukseni teoriaosioissa esittelen aikaisemmista tutkimuksista saatuja tuloksia myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen ilmenemisestä. Tässä aineiston analyysivaiheessa pyrin saamaan tietoa siitä, nouseeko omasta aineistostani samansuuntaisia tuloksia.

Ensimmäinen aineistosta nostamani teema oli *yhteinen oirekuva*. Suurin osa vastaajista kertoi myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen herättävän heissä kireyttä, jota he kuvailivat helposti ärsyyntymisenä. Muita oireita olivat väsymys, univaikeudet sekä häiritsevät ja toistuvat ajatuskierteet. Ajatuskierteet sisältävät vastaajien mukaan huolia asiakkaista sekä muista työtehtävistä. Avoimissa vastauksissaan vastaajat kuvailevat myötätuntostressiä heidän sisäisenä kokemuksenaan, joka rakentuu emotionaalisesti kuormittavissa asiakaskohtaamisissa ja niissä tilanteissa, joissa he eivät kykene auttamaan asiakkaitaan. Tämä tulos on samansuuntainen aiempien tutkimuksien tulosten kanssa, joissa on myös raportoitu samankaltaisia oireita (Gamblin & Francz 2011; Mielenterveystalo 2023; Uusitalo ym. 2022). Vain muutama turvakodin työntekijä nimesi vastauksissaan turtumisen väkivallan aiheille sekä kyynisyyden ihmisiä tai ihmisyyttä kohtaan. Kaksi vastaajaa kertoi kokevansa häiritsevää ylivireyttä.

*Ylivireystila, jota vaikea saada tasattua, näkyy esim ärtyisyytenä ja heikkona paineensietokyknä. Ajatusten jumiutuminen tiettyyn myötätuntostressiä aiheuttavaan aiheeseen ja voimakas tarve löytää ratkaisu haastavalta tuntuvaan tilanteeseen (vaikeus sietää tilannetta, johon ei löydy ratkaisua).*

Ainoastaan yksi turvakodin työntekijöistä kuvaili kokeneensa negatiivisia ajatuksia asiakkaitaan kohtaan myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen myötä. Tällaisia työntekijöiden reaktioita asiakkaisiin on raportoitu aiemminkin, esimerkiksi silloin kun he ovat jo myötätuntostressaantuneita tai myötätuntuupuneita (Hannus 2011). Turvakodin

työntekijä kuvaili vastauksessaan yhtäältä turtumista, mutta toisaalta turhautumista sekä ärtymystä siitä, että hän kohtaa toistuvasti samankaltaisia ihmiskohtaloita:

*Useita vuosia turvakotityötä tehneenä ja paljon samankaltaisia asiakastilanteita kohdanneena huomaa välillä turtuvansa asiakkaiden tarinoihin ja tulee tunne "taas tällainen tapaus". Itseä pitää muistuttaa tietoisesti myötätunnosta. Joidenkin asiakkaiden kohdalla asiakkaan voimattomuus väkivallantekijää kohtaan alkaa ärsyttää ja turhauttaa.*

Työntekijän vastauksessa voidaan nähdä hänen kokemaansa turtumista lähisuhdeväkivallan aiheille pitkän työuran jälkeen. Työntekijä myöntää, että hänen pitää muistuttaa itseään käyttäytymään myötätuntoisesti asiakkaitaan kohtaan. Tarkasteltaessa lähisuhdeväkivaltaa ilmiönä, voidaan havaita kaavamaisista toistuvuutta. Aiemmista tutkimuksista käy ilmi, että lähisuhdeväkivalta on muodoltaan dynaaminen ilmiö, joka yhtäältä muuttuu ajassa, mutta toisaalta toistaa tapauksesta toiseen samankaltaista kaavaa. (Mainstone & Wonnacott 2014; (Marttala 2011; Piispa 2011, 23.)

Jokainen lähisuhdeväkivaltatapaus on ilmiön kaavamaisuudesta huolimatta uniikki tapaus, johon tulee suhtautua vakavasti sekä puuttua oikea-aikaisesti ja riittävin keinoin. Vaikka väkivaltatyöntekijät siis kokisivat aina uudelleen samankaltaisesti toistuvia asiakastapauksia, tulee heidän kyetä suhtautumaan jokaiseen asiakastapaukseen vakavasti ja myötätuntoisesti. Vaikka työntekijä kuvailee, miten samat tarinat ja tapaukset toistuvat, tietää hän todennäköisesti itsekkin, ettei asiakkaita voi pelkästään kategorisoida, vaan jokainen asiakas tulee kohdata erikseen.

Toinen teema kuvastaa sitä, miten *myötätuntostressi ja -uupumus eivät ole vieneet turvakotien työntekijöiden työkykyä*. Vaikka vastaajat luettelevat useita oireita liittyen myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen, ei kukaan heistä ole ollut sairaslomalla oireidensa takia. Vain yksi turvakodin työntekijä kuvaili palaneensa loppuun työssään, mutta hän totesi myös, ettei myötätuntostressi tai myötätuntouupumus ollut selkeästi ainoita syitä hänen loppuunpalamiseensa.

Toinen teema on osittain samansuuntainen Työterveyslaitoksen julkaisun kanssa, jonka Salo ja muut kirjoittivat (2016, 23): Vaikka tutkimuksen perusteella voidaan havaita yhteys työkyvyttömyysriskin sekä työntekijöiden resurssien välillä, eivät tutkitut kuormitus- tai voimavaratekijät selitä sosiaalityöntekijöiden kohonnutta riskiä työkyvyttömyyteen täysin.

Jatkuva ongelmien ratkaisu sekä asiakkaiden järkyttävät kertomukset moniongelmaisuuksistaan eivät osoita syy-seuraussuhdetta myöskään sekundaaritraumatisoitumiseen (eli myötätuntouupumukseen tai sijaistraumatisoitumiseen). Kuitenkin työn korkea vaatavuustaso on tutkijoiden mukaan yhteydessä kohonneeseen riskiin joutua työkyvyttömäksi. Myös Hannus (2011) toteaa, että työn vaatavuustason kasvaessa, myötätuntostressi voi pahimmillaan kehittyä vaikeaksi myötätuntouupumukseksi, joka taas kasvattaa riskiä siitä kärsivän työntekijän loppuunpalamiseen. Tässä tutkimuksessa toinen vastaaja pohtiikin vastauksessaan sitä, miten ajan myötä kasaantunut psyykinen kuormitus on saattanut osaltaan olla yhteydessä hänen muihin sairastumisiinsa:

*En ole ollut sairaslomalla uupumuksen tai myötätuntostressin takia. Toisaalta olen monesti saanut flunssan, päänsärkyä, unettomuutta jne., joiden vuoksi olen ollut sairauslomalla. Voisin ajatella, että joissain näistä tilanteista somaattisen sairauden voi aiheuttaa tai sitä pahentaa psyykinen stressi ja uupumus.*

Aineisto-otteessa työntekijä tekee jakoa somaattisten sairauksien sekä psyykkisen stressin ja uupumuksen välillä. Hän myös pohtii, että psyykkisellä stressillä ja uupumuksella saattaa olla yhteys somaattisiin sairauksiin. Voidaan pohtia sitä, miksi kyseinen jako erilaisiin terveyden tai sairauden olotiloihin tehdään puheen tasolla. Voisiko olla esimerkiksi niin, että psyykkistä stressiä tai uupumusta ei työntekijöiden kesken pidetä sellaisinaan niin vakavina olotiloina, että niiden vuoksi työntekijät ottaisivat sairaslomaa? Työntekijän vastauksessa nähdään kiinnostava jännite siinä, että yhtäältä työntekijä kokee ettei sairaslomien syy ole uupumus, mutta toisaalta luettelee sairauksia tai oireita, joiden taustalla ovat osaltaan psyykkisesti liian kuormittavat tilanteet. Vasta silloin kun psyykinen stressi tai uupumus altistaa muulle sairastumiselle, otetaan se tarkemmin huomioon puheessa. Voi myös olla, ettei kyseinen työntekijä tiedostanut stressiään tai uupumustaan alun perinkään.

Kolmas teema osoittaa, että *turvakotien työntekijät kokivat myötätuntostressin ja -uupumuksen erillisiksi ilmiöiksi muusta työstressistä ja työuupumuksesta*. Moni työntekijöistä myönsi myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen aiheuttaneen heissä samoja oireita kuin muu työstressi ja myötätuntouupumus, mutta ilmiöiden syntymekanismit koettiin silti erilaisiksi. Myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta sekä muuta työstressiä ja työuupumusta koettiin myös yhtäaikaisesti. Tämän teeman sisältö on jälleen yhtäläinen aiempien tutkimusten kanssa (Hannus 2011; Reunanen & Holma 2011). Osa turvakodin työntekijöistä kuvaili tarkasti vastauksissaan, miten he kokivat selkeän eron asiakkaaseen

liittyvän myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen sekä organisaatioon, työtavoitteisiin, yhteistyöhön ja aikatauluihin liittyvän työstressin ja työuupumuksen välillä:

*Ilmiöt ovat erilaiset, mutta kietoutuvat yhteen ja seuraukset ovat samanlaiset. Myötätuntuupumus ja -stressi tulee asiakaskontakteista ja asiakkaiden tilanteiden kohtaamisesta. Muu työstressi tulee työyhteisön tai yhteistyökumppanien taholta, kuten organisaation epäselvyydet, esihenkilötyön haasteet/tuen puute, tietojärjestelmäongelmat, resurssipula hyvinvointialueilla.*

Myös Reunasen ja Holman (2011) tutkimuksessa kävi ilmi, miten itse työn intensiteetti ei ollut yhteydessä työntekijöiden sekundaariseen traumaattiseen stressiin tai uupumukseen, mutta vaikeat asiakastapaukset olivat. Yksi vastaajista mainitsi myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen myös pahentaneen hänen muuta työstressiään ja työuupumustaan. Yhteisvaikutus myötätuntostressistä ja muusta työstressistä oli kokemuksena hänelle vaikeampi kuin pelkästään työstressistä aiheutuva vaikutus. Aiemmassa tutkimuksessa (Hannus 2011) mainitaan taas siitä, miten yleisen työstressin kokeminen voi heikentää työntekijän kykyä suojautua myötätuntostressiltä ja myötätuntuupumukselta. On mahdollista, että kietoutuessaan yhteen ilmiöt korostavat toisiaan, samalla heikentäen työntekijän yleistä hyvinvointia.

## **5.2 Arkielämä työajan ulkopuolella**

Arkielämään liittyvillä kysymyksillä pyrin saamaan tietoa siitä, kykenevätkö turvakotien työntekijät keskittymään omiin henkilökohtaisiin asioihinsa työaikansa ulkopuolella sekä jättämään työasiansa työpaikalleen. Lisäksi pyrin selvittämään, mitkä asiat turvakotien työntekijöiden muussa arkielämässä ja vapaa-ajalla helpottavat tai vaikeuttavat turvakotien työntekijöiden kokemaa myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta. Lisäksi pyrin keräämään tietoa siitä, ovatko heidän käyttämänsä keinot samankaltaisia niiden keinojen kanssa, joita on aiemmissa tutkimuksissa raportoitu.

Teemoista neljäs on *oman ajan ja rauhan tarve vapaa-ajalla*. Myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta helpottavat turvakotien työntekijöiden mukaan itselle mielekkäiden asioiden tekeminen. Mielekkään tekemisen avulla, työntekijät kokivat pystyvänsä siirtämään ajatuksensa työhön liittyvistä huolistaan muualle. Moni turvakotien työntekijöistä kuvaili, ettei työasioiden ja asiakkaiden ajattelu työajan ulkopuolella ollut heille mikään ongelma, vaan muihin asioihin keskittyminen tapahtui luonnostaan:

*Helpottavat: mielekäs tekeminen, joka saa ajatukset muualle, lepääminen.*

Neljäs teema on yhdenmukainen aiemman tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi Reunasen ja Holman (2011) tutkimuksesta käy ilmi, että mielekäs vapaa-ajan toiminta puskuroi myötätuntostressin kokemusta. Käänteisesti vapaa-ajan haasteet vaikeuttavat myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen kokemusta:

*- - jos omassa elämässä on stressiä tai ahdistusta niin yleensä työasiatkin korostuvat ja painavat mieltä enemmän.”*

*”Jos omassa elämässä on kuormittava vaihe, myös myötätuntostressiä on vaikeampi säädellä. Kaikki vaikuttaa kaikkeen.*

Yksi turvakodin työntekijöistä kuvaili myös omaa tapaansa ajatella: Hän ajattelee, että hän ei voi edes vaikuttaa asiakkaidensa asioihin vapaa-ajallaan. Täten hän pystyy jättämään työhuolensa työpaikalle melko helposti sekä siirtämään vastuun asiakkaistaan muille työntekijöille. Sama vastaaja kuvaili myös luottavansa kollegojensa kykyyn huolehtia asiakkaista eikä siksi kantanut huolta asiakkaista vapaa-ajallaan:

*En ole huolissani asiakkaista työajan ulkopuolella. Jos jonkun asiakkaan tilanne tulee mieleen vapaa-ajalla, se ei aiheuta stressiä, sillä pystyn ajattelemaan niin, etten voi vaikuttaa asioihin vapaa-ajallani. Työyhteisö on toimiva ja tiedän työkavereiden ottavan koppia asiakkaista vapaapäivinä.*

Turvakotien työntekijät kertoivat myös siitä, miten he eivät aina jaksaa olla läheistensä seurassa heti työpäivien jälkeen, vaan viettävät mieluummin aikaansa yksin omien toimiensa parissa. Yhteenvetona tietoiset ajatukset työasioista ja asiakkaista eivät seuraa suurinta osaa tutkimukseeni osallistuneista heidän vapaa-ajalleen, mutta silti moni heistä koki emotionaalista ja sosiaalista kuormittuneisuutta vapaa-ajallaan työpäiviensä jälkeen. Suurin osa vastaajista kuvaili tarvetta luoda oman työroolinsa sekä vapaa-ajan roolinsa välille selkeän eron:

*[Tärkeää on] Selkeä roolin vaihto mielessä työroolista vapaa-ajan rooliin, vapaa-ajalla sopivasti tekemistä mikä vie ajatukset työstä toisaalle ja tuo esiin asioita, joista nauttii ja jotka tuntuvat itseltä omaa hyvinvointia tukevilta. Tietyt kuormittavat tilanteet työssä tulevat myös vapaa-aikaan ellei niitä tietoisesti siirrä syrjään.*

Joistakin vastauksista voi huomata sen, etteivät turvakotien työntekijät edes ehdi miettimään työasioitaan, sillä heidän vapaa-aikansa on niin täynnä muita asioita. Keskittyminen omiin tai oman perheen asioihin auttoi työntekijöitä erottamaan työroolinsa vapaa-ajan roolistaan:

*Oma arki ja perhe-elämä on aktiivista. Ei ole aikaa/halua/tarvetta miettiä työasioita. Jos niitä mietin, niin ehkä työmatkalla ja sitten kotiin mennessä unohtuvat.*

Toisaalta viides teema, joka nousi vastauksista esille, kuvastaa toisaalta *jaksamisen puutetta työpäivien jälkeen*. Turvakotien työntekijät kuvailivat, miten he eivät työpäivien jälkeen jaksaa mennä harrastuksiensa pariin, nähdä ystäviään tai huolehtia kotiaskareistaan. Yksi vastaaja kuvaili rentoutumisen olevan jopa vaikeaa vapaa-ajalla. Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus on herättänyt joissakin turvakotien työntekijöissä myös ylisuuria tunteidenpurkauksia suhteessa vapaa-ajan vaatimuksiin. Osa vastaajista kuvaili esimerkiksi itkuherkkyyttä ja ärtymystä pienistäkin asioista.

*En jaksa pitää kodistani huolta samalla tavalla, enkä jaksa nähdä kavereita vapaa-ajalla. Makaan paljon sängyssä, enkä ole kovin aktiivinen varsinkaan työpäivän jälkeen.*

*Joskus työpäivän jälkeen on voimavarat vähissä ja esimerkiksi harrastuksiin meno ja oma arjen aktiivisuus ei houkuta.*

Molemmat vastaajat käyttävät sanaa ”aktiivisuus” omissa vastauksissaan. Vastauksia analysoitaessa voidaan pohtia, millaista tekemistä on se aktiivisuus, joka mielletään tässä yhteiskunnassa suositeltavaksi ja normitetuksi. Ensimmäisessä vastauksessa aktiivisuus rakentuu vastakkaisen (kuten sängyssä makaamisen) vapaa-ajan vieton vastapariksi. Työntekijöiden oma toimijuus tulee kuitenkin esille heidän päätöksissään levätä työpäivien jälkeen. Kuitenkin vastauksissa näkyy turvakotien työntekijöiden sanoittama tarve suoriutua tietyistä aktiviteeteistä, kuten läheisten tapaamisesta, kodinhoidosta tai harrastuksista, vaikka vapaa-aika kuluu työstä palautumiseen.

Yksi vastaajista mainitsi myös omien lasten hoitamisen olevan kuormittavan tuntuista niinä päivinä, kun hänellä oli turvakodilla paljon tekemistä lapsiasiakkaiden seurassa. Toinen vanhemmuuttaan käsitellyt turvakodin työntekijä taas kuvaili helpotusta siitä, että hänen lapsensa ovat jo aikuisia ja muualle muuttaneita, eikä hänen siten tarvitse ylläpitää montaa

ihmissuhdetta heti työpäiviensä jälkeen. Vapaa-ajalla ja arjessa korostuvat siten kaksi puolta: Myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta helpottavat oma mielekäs tekeminen, lepääminen sekä myönteiset ihmissuhteet. Myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta taas vaikeuttavat liian aikataulutettu ja hektinen arki, ongelmat omissa ihmissuhteissa sekä liian suurilta tuntuvat vastuut.

### 5.3 Asiakastyö ja työtehtävät

Asiakastyön kannalta tahdoin selvittää, mitkä tekijät ja millaiset asiakkaiden kertomukset erityisesti vaikeuttavat työntekijöiden kokemaa myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta. Kuudes teema sisältää *asiakastyön haasteet*: Eniten myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta turvakotien työntekijöissä herättää lapsiin kohdistettu väkivalta.

*Lapsiin kohdistuva väkivalta voi joskus jäädä mieleen. Koen että väkivaltajutut harvemmin jäisi kuitenkaan vaivaamaan, vaan asiakkaiden kaikki muut haasteet aiheuttavat uupumusta.*

Myötätuntostressiä sekä turhautumista työntekijöiden ajatuksissa lisäsivät asiakkaiden lähisuhdeväkivaltakokemusten lisäksi yllättävät spontaanit tilanteet turvakodilla ja asiakastyössä. Myös asiakkaiden moniongelmaiset haasteet ja tarpeet, joihin yhteiskunnan palvelujärjestelmä ei kykene vastaamaan kuormittivat osaa vastaajista:

*Turhauttaa että asiakkaat kärsivät ja me huomaamme millaista apua he tarvitsisivat, mutta sitä ei heille yhteiskunnassa tarjota.*

*Myötätuntostressiä lisää, kun tietää, ettei asiakas tule saamaan tarvitsemaansa tukea.*

Vastauksissa näkyy ristiriita asiakastyön ja yhteiskunnan rakenteiden välillä. Asiakkaiden kohtaamattomuus nykyisessä järjestelmässä herättää työntekijöissä vaikeita tunteita. Toisin sanoen palvelujärjestelmän toimimattomuus ei kosketa vain turvakotien asiakkaita vaan myös niitä turvakotien työntekijöitä, jotka osaavat asettua asiakkaidensa asemaan. Yksi vastaajista lisäsi, miten hän kokee toisinaan moraalista ristiriitaa organisaation toimintatapojen ja omien arvojensa välillä:

*Tilanteet, joissa oma arvopohja on ristiriidassa sen kanssa, mikä on työpaikan toimintatapa. Tilanteet, joissa tuntuu, että asiakkaan etu ja oikeudet eivät toteudu määritettyjen toimintatapojen vuoksi. Kokemus siitä, että asiakas, hänen tilanne ja asiakkaan reagoitavat eivät tule riittävästi ymmärretyiksi.*

Turvakotien työntekijöillä on selkeä halu ja tarve auttaa asiakkaitaan asianmukaisesti ja oikea-aikaisesti. Kuten Hannus (2011) huomautti, työntekijöiden kokema myötätunto asiakkaita kohtaan on tärkeä osa heidän työtään, sillä se ohjaa työntekijöitä auttamaan asiakkaitaan. Positiiviset kokemukset auttamisen onnistumisesta herättävät työntekijöissä myötätuntotyytyväisyyttä. Kokemus siitä, ettei asiakkaita voida auttaa auttamisenhalusta riippumatta, johtaa taas myötätuntotyytyväisyyden sijasta myötätuntostressiin ja jopa myötätuntuupumukseen. Myös Hannuksen omassa tutkimuksessa (2011, 201) kävi ilmi samanlainen kuormittuneisuus: parisuhdeväkivaltaa kokeneiden naisten kanssa työskennelleet ammattiauttajat olivat kokeneet turhautumista siitä, miten oikeusjärjestelmä sekä sosiaali- ja terveysalojen palvelut tuntuvat tehottomilta.

Yksi vastaaja kertoi kantavansa huolta asiakkaista, joiden elämäntilanteet ja kokemukset vastasivat hänen omaa elämäntilannettaan ja kokemuksiaan. Eräs vastaajista totesi lapsiin kohdistuvan väkivallan tuntuvan erityisen pahalta silloin, kun lapsiasiakas sattui olemaan saman ikäinen kuin hänen oma lapsensa on. Myös aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että samaistuminen asiakkaisiin saattaa herättää työntekijöissä enemmän myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta kyseisiä asiakkaita kohtaan (Isdal 2017).

*- - ehkä noin 1/10 asiakkaasta osuu ihon alle enemmän kuin toiset. Näihin vaikuttaa se, jos asiakkaalla on esimerkiksi yhtymäkohtia omaan elämään tai taustaan, samanlainen lapsuus, samanikäinen lapsi tai persoonallisuustyyppejä. Tällaisten asiakkaiden tilanteita saatan toisinaan pohtia myös vapaa-ajalla.*

Kolme vastaajista mainitsi asiakastyön haasteiksi tietynlaiset asiakkaat tai asiakastilanteet. Yksi heistä mainitsi, että ”rajattomat asiakkaat” vaikeuttivat käytöksellään hänen kokemaansa myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta. Toinen vastaajista koki haasteelliseksi myös heidän omia ammatillisia rajoja ylittävät asiakkaat, jotka tulivat riippuvaisiksi turvakodin työntekijöistä:

*Asiakastyössä vaikeuttaa jos asiakas on kovin kiinnittynyt tai riippuvainen.*

Asiakkaiden liiallinen riippuvuus työntekijästä voi vahvistua ajan myötä, mikä tekee asiakkaasta entistäkin riippuvaisemman ulkopuolisesta tuesta ja voi johtaa asiakkaan laitostumiseen turvakodilla. Tämä voi estää asiakasta kehittämästä omia selviytymis- ja ongelmanratkaisutaitojaan. Rajojen hämärtyminen asiakassuhteessa voi johtaa asiakkaan epäterveellisiin odotuksiin työntekijää kohtaan ja lopulta pettymyksiin. Lisäksi työntekijä saattaa alkaa tuntea liiallista vastuuta asiakkaansa hyvinvoinnista yli ammatillisen rajan, mikä voi aiheuttaa työntekijälle stressiä ja vaikeuttaa objektiivista päätöksentekoa. (Turney 2018.) Kolmas työntekijöistä taas kuvaili vaikean vuorovaikutuksen hankaloittavan omaa kokemusta myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta:

*Haastava vuorovaikutussuhde asiakkaan kanssa vaikeuttaa. Ei päästä samalle sivulle, ja asiakasta voi olla vaikeaa auttaa. Asiakas ei välttämättä halua ottaa apua vastaan.*

Erimielisyys asiakkaan kanssa voi johtaa tilanteeseen, jossa asiakas ei suostu ottamaan vastaan apua, jota turvakodin työntekijät hänelle tarjoavat. Työntekijät voivat kokea tilanteen erityisen turhauttavaksi silloin, kun he ovat melko varmoja omasta professionaalisesta mielipiteestään ja ehdottamiensa toimintatapojen toimimisesta. Toisaalta asiakkaat, jotka toivovat tiettyjä palveluja, voivat kokea turvakodin työntekijöiden ehdotukset turhauttavina. Turvakodin työntekijän ja asiakkaan välinen yhteisymmärrys on olennainen osa tehokasta ja myönteistä asiakassuhdetta. Yhteisymmärrys auttaa luomaan luottamusta työntekijän ja asiakkaan välille. Kun asiakas tuntee, että hänen näkökulmansa ja tarpeensa ymmärretään ja niitä kunnioitetaan, hän on todennäköisemmin valmis avautumaan ja jakamaan kokemuksiaan työntekijälle. (Turney 2018.)

Yhteisymmärrykseen tai kompromissiin pääseminen korostaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja oikeutta osallistua omaa elämäänsä koskevaan päätöksentekoon. Turvakodin työntekijän tehtävä on tukea ja auttaa asiakasta löytämään parhaat ratkaisut omiin tarpeisiinsa, ja tämä edellyttää toimivaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Yhteinen näkemys ja sitoutuminen auttavat varmistamaan, että suunnitelmat ja toimenpiteet ovat asiakkaan tarpeiden mukaisia ja että ne ovat realistisia. Mikäli asiakas kokee tulevansa kuulluksi ja ymmärretyksi, on hän todennäköisemmin motivoitunut ja sitoutunut yhteiseen turvakotityöskentelyyn. (Turney 2018.)

Keräsin turvakotien työntekijöiltä tietoa myös heidän henkilökohtaisista resursseistaan sekä niiden riittävyydestä suhteessa heidän työhönsä. Seitsemännen teeman mukaan *asiakastyötä helpottavat* työntekijöiden työkokemuksen määrä sekä omien henkilökohtaisten resurssien riittävyys, mikä on tullut myös aikaisemmissa tutkimuksissa esille. Suurin osa turvakotien työntekijöistä kuvaili omat henkilökohtaiset resurssinsa (kuten oman osaamisen ja jaksamisen sekä vaikutusmahdollisuutensa työssään) riittäviksi. Vain yksi vastaaja koki, että hänen vaikutusmahdollisuutensa omaan työhönsä ovat pienet.

Vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että osa vastanneista turvakotien työntekijöistä on ohjaajan asemassa, kun taas joillakuilla heistä on enemmän vaikutusvaltaa työpaikoillaan. Turvakotien työntekijöiden anonymiteetin turvaamisen tähden en kuvaile heidän työroolejaan tarkemmin. Myös työkokemuksen määrän kuvailtiin helpottavan työssä jaksamista. Työkokemuksen määrän on havaittu vähentävän myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen kokemuksia myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Reunanen & Holma 2011). Työkokemus lisäsi työntekijöiden itseluottamusta työroolissaan. Itseluottamus taas puskuroi työntekijöiden kokemaa stressiä sekä motivoi heitä:

*Koen, että oma osaaminen on riittävällä tasolla ja turvakodilla työskentelyä on takana jo useampi vuosi. Koen että oma jaksaminen on hyvällä tasolla. Mielestäni työtehtäville on hyvin aikaa. Omassa työssäni itse pitkälti suunnitellaan päivän kulku ja tapaamisten ajankohdat. Toki työhän kuuluu paljon yllättäviä työ & asiakastehtäviä, mutta koen että ne ovat perusosa tätä työtä.*

Riittävä työaika takaa sen, että työntekijöillä ei ole kiireen tuntua. Kiireettömyys töissä auttaa työntekijöitä jaksamaan, ja omien työtehtävien itsenäinen aikatauluttaminen mahdollistaa vaikuttamismahdollisuuksien tuntua. Lisäksi kiireettömyys mahdollistaa työntekijöille tarvittavan ajan keskittyä tehtäviinsä ilman ylimääräistä stressiä ja suoriutumispainetta. Kiireen vähäisyys voi antaa tilaa luovuudelle työpaikalla. Kun työntekijät eivät ole jatkuvasti kiireessä, heillä voi olla enemmän mahdollisuuksia ajatella uusia lähestymistapoja asiakastyössä. Väkivaltatyön onnistuminen vaatii kiireettömyyttä, sillä jotkut asiakkaat tarvitsevat enemmän aikaa turvakodilla väkivaltakokemuksista toipumiseen.

Suurin osa vastaajista myös kuvaili itseään positiiviseen sävyyn empaattisiksi, rauhallisiksi ja asiakaslähtöisiksi työntekijöiksi. Yksikään turvakodin työntekijä ei kuvaillut itseään

negatiiviseen sävyyn. Yksi työntekijä totesi, että hän ei voi ikinä tulla työssään niin valmiiksi, ettei hän pystyisi oppimaan mitään uutta työstään. Aineistoesimerkeistä käy ilmi, että turvakotien työntekijät arvostavat työskentelyä asiakkaidensa kanssa heidän tahdissaan. Seuraavasta esimerkistä voidaan havaita työntekijän tahto kohdata asiakkaansa mahdollisimman inhimillisesti, mutta samalla omia rajojaan kunnioittaen:

*Olen empaattinen, rento mutta tarvittaessa jäykkä. Haluan antaa asiakkaalle tilaa ja työskentelen asiakasta kuullen. Vältän liikaa neuvomista tai ns päsmärointiä, ja annan asiakkaan tehdä omat ratkaisunsa. Haluan myös olla ihminen ihmiselle, ja pyrin välttämään sellaista työntekijän valta-asetelmaa.*

Turvakodeilla tehtävä asiakastyö on vastavuoroista ja asiakaslähtöistä työtä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024b). Tällaisen työn takaaminen vaatii hyvinvoivat työntekijät, joilla on tarpeeksi aikaa kohdata asiakkaat kunnolla ja tutustua heihin holistisesti. Työntekijöillä tulee olla varaa priorisoida omat työtehtävänsä.

## 5.4 Työilmapiiri, työympäristö ja työnohjaus

Lopuksi kysymykset työilmapiiristä, työympäristöstä ja työnohjauksesta ohjasivat turvakotien työntekijöitä pohtimaan, miten heidän työpaikoillaan suhtaudutaan myötätuntostressiin ja myötätuntuupumukseen, millaista kollegiaalista tukea he saavat sekä miten työnohjaus vastaa heidän tarpeisiinsa käsitellä myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta aiheuttavia tekijöitä. Aikaisemmissa tutkimuksissa esille nousevat nimenomaan työilmapiirin ja kollegiaalisen tuen positiivinen ja työntekijöiden oloa eheyttävä merkitys (Hannus 2011; Isdal 2017; Reunanen & Holma 2011; Salo ym. 2016; Stamm 2002).

Myös tässä tutkimuksessa *kollegiaalinen tuki* nousi teemaksi: työyhteisöjen suhtautuminen myötätuntuupumukseen ja -stressiin on suurimmaksi osaksi ymmärtäväinen, minkä turvakodin työntekijät kokivat myötätuntostressiä ja myötätuntuupumusta helpottavaksi tekijäksi. Yksi työntekijä kertoi, että huoli asiakkaista saattoi vaivata häntä vapaa-ajalla, jos hän ei ollut puhunut huolestaan kollegoilleen. Monet turvakotien työntekijöistä kuvailivat, miten tärkeää heille on, että he kykenevät keskustelemaan muille työntekijöille työasioista ja hankalista tilanteista:

*- - että pystyy ja uskaltaa puhua avoimesti ja tietää, että voi puhua tuntemuksistaan ja kokemuksistaan kenenkään niitä kyseenalaistamatta.*

*Helpottavat: -kannustava, avoin ja tiivis työryhmä -pitkät henkilökunnan raporttiajat -työryhmältä saatu tuki, vakautus ja ymmärrys.*

Kollegiaalinen tuki, eli työtoverien välinen tuki ja yhteisöllisyys, on työntekijöiden vastausten perusteella olennainen osa heidän työhyvinvointiaan. Työtoverien tarjoama tuki voi auttaa työntekijöitä käsittelemään stressiä ja haasteita asiakastyössä. Tieto siitä, että työntekijöillä on työpaikallaan tukiverkosto, vähentää stressin tunnetta ja parantaa työn mielekkyyttä.

Kollegiaalinen tuki tukee vastaajien työtyytyväisyyttä. Tyytyväiset työntekijät ovat sitoutuvat työhönsä paremmin, mikä tukee koko työyhteisön toimintaa. Kollegiaalinen tuki on auttanut työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään.

Yhdeksäs teema osoittaa työnohjauksen merkityksen. Teema sisältää havaintoni siitä, että työntekijöiden vastauksissa koskien työnohjausta ja esihenkilön toimintaa oli suuria eroja. Jotkut turvakotien työntekijöistä kuvailivat saaneensa monipuolista työnohjausta, johon oli kuulunut sekä yksilö- että ryhmätyönohjausta, yksittäisiin asiakastapauksiin liittyvää ohjausta, trauma-aiheista koulutusta sekä työntekijöiden ideoiden ja toiveiden kuuntelua:

*Meillä säännöllisesti työnohjausta. Työnohjauksen aihe valikoituu sen mukaan mitä työryhmä toivoo, tai mikä sillä hetkellä työryhmässä puhuttaa/kuormittaa.*

*- - parhaiten toimii ohjaus, jossa vahvistetaan olemassa olevia vahvuuksia ja suunnataan ajatukset ratkaisuihin ja tulevaan.*

Työnohjausta saaneiden turvakotien työntekijöiden vastauksista voidaan päätellä, että hyvä työnohjaus sisältää säännöllisiä mahdollisuuksia tulla ymmärretyksi ja kuulluksi, voimavarakeskeistä keskustelua sekä asiakastyötä tukevaa ohjausta. Tärkeäksi koettiin myös se, että ryhmätyönohjaukseen osallistui koko työryhmä, esihenkilö mukaan luettuna. Onnistunut työnohjaus tarjoaa työntekijöille tilaa ja mahdollisuuksia reflektoida omaa työskentelyä. Työnohjaus kehittää ja tukee työntekijöiden ammatillista osaamista. Hyvä työnohjaus perustuu luottamukselliseen ja avoimeen vuorovaikutukseen kollegojen ja esihenkilön välillä. (Hannus 2011.) Toiset työntekijät taas totesivat saamansa työnohjauksen olleen vähäistä sekä oman esihenkilön tapaamismahdollisuuksien puutteellista:

*Meillä ei ole ollut työnohjausta viimeiseen vuoteen - -. Asiakastilanteita on käsitelty vain vähän - -. Toivoisin työnohjaukselta enemmän keskustelua väkivaltailmiön vaikutuksista työntekijöihin ja työyhteisöön ja pohdintaa siitä, miten asiakkaiden traumat näkyvät meidän työssä.*

*Tänä vuonna emme ole ottaneet työnohjausta, vaan olemme käyttäneet resurssit eräaseen koulutukseen. - - En ole ehtinyt kuin kerran turvakotiurani aikana käymään työnohjauksessa. Toivoisin käytännön vinkkejä kuinka helpottaa uupumisen oireita niin töissä kuin kotona.*

Työnohjaus kytkeytyy sekä kollegiaalisen tuen että esihenkilötyön aiheisiin. Turvakotien työntekijöiden väkivaltatyön luonteen kannalta olisi erityisen tärkeää, että myötätuntostressi sekä myötätuntuupumus tulisivat tunnistetuiksi ja käsitellyiksi. Tarve tulee ilmi sekä aikaisempien tutkimusten (Hannus 2011; Isdal 2017; Salo ym. 2016) tuloksista että tämän tutkimuksen tuloksista. Edellä esiin nostetuissa lainauksissa voidaan havaita työntekijöiden toiveet vaikeiden tunteiden ja aiheiden käsittelyyn. Lisäksi voidaan havaita selkeä toive ja tarve oppia keinoja, joilla myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen oireita voitaisiin lievittää sekä töissä että vapaa-ajalla. Yksikään turvakodin työntekijöistä ei kuvaillut saamaansa työnohjausta huonoksi tai tarpeettomaksi. Yksikään heistä ei myöskään kirjoittanut toivovansa työnohjausta vähemmän.

Viimeiseen kysymykseen ”Onko mielessäsi vielä jotain sellaista, mitä kyselyssä ei tullut ilmi ja haluaisit vielä lisätä?” vastasi yksi turvakodin työntekijä:

*Työssä pitäisi olla selkeät isot linjat ja toimintatapojen tarkastelua tarvitaan jatkuvasti. Tilannekohtaiset ratkaisut ovat hyviä mutta ne eivät voi olla ihan rajattomia. Tässä työssä rajat ja rajaaminen tietyssä määrin lisää turvallisuuden tunnetta. Työryhmän sisäistä luottamusta pitäisi vaalia ja vahvistaa.*

Turvakodin työntekijä kääntää vastauksessaan huomionsa työpaikan toimintatapojen reflektointiin. Yhtäältä työntekijä toivoo selkeitä ohjeita ja toimintatapoja erilaisiin asiakastapauksiin liittyen. Toisaalta hän toivoo selkeiden linjojen sisäistä joustavuutta asiakastapausten yksilölliseen selvittämiseen. Hän mainitsee turvallisuuden tunteen puhuessaan työnteon rajoista. Vaikka työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja autonomian tukemisen voidaan katsoa helpottavan työntekijöiden kokemaa kuormitusta, tuovat joustavat

rajat tietyllä tavalla koheesion tunteen työntekijöille. Suuret linjat toimintatavoissa lisäävät myös asiakkaiden välistä yhdenvertaisuutta heidän saamassa kohtelussa ja auttamisessa. Niin sanotut yhteiset pelisäännöt ehkäisevät myös konflikteja ja muuta ylimääräistä hämmennystä työryhmässä.

Vastaaja myös mainiti, miten suurten linjojen ja toimintatapojen tarkastelun tulisi olla jatkuvan reflektion kohteina. Tällä hän todennäköisesti tarkoitti sitä, että yhteisten sääntöjen ajantasaisuutta ja asianmukaisuutta tulisi ylläpitää jatkossakin. Toimimattomat rakenteet, jotka eivät palvele asiakkaita, turhauttavat ja herättivät myötätuntostressiä työntekijöissä. Lopussa vastaaja otti kantaa työilmapiirissä vallitsevan luottamuksen vaalimisen ja vahvistamisen. Kuten aikaisemmista vastauksista kävi ilmi, luottamus omaan työyhteisöön helpottaa yksittäisten työntekijöiden kokemaa myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta. Taulukkoon 1 on listattu tämän tutkimuksen teemat sekä niiden keskeiset sisällöt.

Taulukko 1: Teemojen sisällöt

Teemat	Keskeiset sisällöt
1.Yhteinen oirekuva	Yhteisiä oireita vastaajien välillä olivat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• väsymys</li> <li>• kireys</li> <li>• univaikeudet</li> <li>• toistuvat ajatuskierteet</li> </ul>
2.Työkyky on säilynyt	Yksikään vastaajista ei ollut joutunut ottamaan sairauslomaa pelkästään myötätuntostressin tai myötätuntuupumuksen takia
3.Myötätuntostressin ja -uupumuksen erityisyys	Myötätuntostressi ja myötätuntuupumus ovat eri ilmiöitä kuin muu työstressi ja työuupumus
4.Oman ajan tarve	Vapaa-ajalla tarve: <ul style="list-style-type: none"> <li>• itsenäiselle ja mielekkäälle tekemiselle omassa rauhassa</li> <li>• selkeä rajanveto työroolin ja arkiroolin välille</li> </ul>
5.Jaksamisen puute	Osalla vastaajista ei ollut vapaa-ajalla jaksamista: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kotiaskareiden</li> <li>• harrastusten</li> <li>• tai ihmissuhteiden ylläpitoon</li> </ul>
6. Asiakastyön haasteet	Myötätuntostressiä aiheuttivat eniten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsiin kohdistuva väkivalta,</li> <li>• palvelujärjestelmän kyvyttömyys vastata asiakkaan tarpeisiin sekä</li> <li>• erimielisyys ja vuorovaikutuksen ongelmat asiakkaiden kanssa</li> </ul>
7. Asiakastyötä helpottavat tekijät	Myötätuntostressiä helpottivat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• työkokemuksen määrä</li> <li>• omien henkilökohtaisten resurssien riittävyys</li> </ul>
8.Kollegiaalinen tuki	Myötätuntuupumusta helpottavat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tunne ymmärretyksi ja kuulluksi tulemisesta</li> <li>• luottamus muihin työntekijöihin</li> </ul>
9.Työnohjauksen merkitys	Suuret erot vastaajien välillä: <ul style="list-style-type: none"> <li>• osa vastaajista sai hyvää ja säännöllistä työnohjausta</li> <li>• jotkut taas kokivat saavansa sitä liian vähän</li> <li>• työnohjaukseen suhtauduttiin positiivisesti ja sitä toivottiin lisää</li> </ul>

## 6. Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa olen käsitellyt turvakotien työntekijöiden kokemuksia myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta. Keräsin aineiston kuudesta eri Ensi- ja turvakotien liiton turvakodista. Tutkimukseen osallistui näistä turvakodeista yhteensä kuusi vastaajaa. Työntekijöiden kokemukset myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta ovat peräisin lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden asiakkaiden kanssa tehtävästä väkivaltatyöstä.

Tutkimuksessa sovelletaan teoriaohjaavaa analyysia. Kyselytutkimuksen aihepiirit ja kysymykset ovat ennalta määriteltyjä. Vapaamuotoisista vastauksista muodostuu sisällönanalyyssissa teemoja jokaisen aihepiirin alle. Ensimmäinen aihepiiri, Terveys ja hyvinvointi, sisältää kolme teemaa: (1) Yhteinen oirekuva, (2) työkyky on säilynyt sekä (3) myötätuntostressin ja -uupumuksen erityisyys. Arkielämä työajan ulkopuolella -aihepiiristä muodostuivat teemat: (4) Oman ajan tarve sekä (5) jaksamisen puute. Asiakastyö ja työtehtävät -aihepiiristä esille nousivat (6) asiakastyön haasteet ja (7) asiakastyötä helpottavat tekijät. Viimeisestä aihepiiristä, Työilmapiiri, työympäristö ja työnojaus, muodostuivat teemat: (8) Kollegiaalinen tuki sekä (9) työnohjauksen merkitys.

Turvakotien työntekijöiden mukaan, myötätuntostressi ja -uupumus voidaan havaita muun muassa voimakkaampaa väsymystä, univaikeuksia, ärtyneisyyttä sekä huoliin pohjautuvia ajatuskierteitä luovina ilmiöinä. Tämä tulos on samansuuntainen aiempien tutkimuksien tuloksien kanssa, joissa on myös raportoitu samankaltaisia oireita (Gamblin & Francz 2011; Mielenterveystalo 2023; Uusitalo ym. 2022). Lisäksi turvakotien työntekijät kokivat kyseiset ilmiöt muusta työstressistä ja myötätuntouupumuksesta erillisiksi. Vaikka työntekijät kuvailivat kokevansa monia erilaisia häiritseviä oireita, ei kukaan heistä ollut joutunut ottamaan sairauslomaa pelkästään myötätuntostressin tai myötätuntouupumuksen takia. Yksikään vastaajista ei myöskään ollut palanut loppuun kokemiensa oireiden johdosta.

Toisaalta yhden turvakodin työntekijän vastauksessa voidaan nähdä jakoa somaattisten sairauksien sekä psyykkisen stressin ja uupumuksen välillä. Kyseinen työntekijä kertoi ottaneensa sairauslomaa somaattisten sairauksien ja oireiden takia. Lisäksi hän ajatteli, että ehkä psyykkinen stressi oli pahentanut hänen terveydentilaansa. Voidaan pohtia, johtuuko jaottelu siitä, että vielä tänä päivänä psyykkisiä oireita ei oteta tarpeeksi tosissaan. Otetaanko psyykkinen stressi tai uupumus vasta silloin huomioon, kun se altistaa muulle sairastumiselle?

Myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen koettiin kuitenkin vaikeuttavan muuta työstressiä ja päinvastoin. Salo ja muut (2016) havaitsivat myös yhteyden työkyvyttömyysriskin sekä työntekijöiden henkilökohtaisten resurssien, kuten jaksamisen välillä. Kuormitus- tai voimavaratekijät eivät kuitenkaan selitä sosiaalityöntekijöiden kohonnutta riskiä työkyvyttömyyteen täysin. Jatkuva paine ongelmien ratkaisemiseen sekä asiakkaiden järkyttävät kertomukset heidän monista samanaikaisista ongelmistaan eivät myöskään ole suoraan yhteydessä myötätuntouupumukseen. Työn korkea vaativuustaso on tutkijoiden mukaan yhteydessä kohonneeseen riskiin joutua työkyvyttömäksi. (Em.) Työn vaativuustason kasvaessa, myötätuntostressi voi pahimmillaan kehittyä vaikeaksi myötätuntouupumukseksi, joka taas kasvattaa riskiä siitä kärsivän työntekijän loppuunpalamiseen (Hannus 2011).

Turvakotien työntekijät kokivat pystyvänsä jättämään työasiansa ja huolen asiakkaistaan työpaikalle. Tätä kykyä tukivat luottamus kollegoihin sekä selkeä rajanveto työ- ja vapaa-ajan välille. Vapaa-ajalla turvakotien työntekijät tarvitsivat omaa aikaa. Myös esimerkiksi Reunasen ja Holman (2011) tutkimuksesta käy ilmi, että mielekäs vapaa-ajan toiminta puskuroi myötätuntostressin kokemusta. Turvakotien työntekijöiden myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta helpottivat oma mielekäs tekeminen, lepääminen sekä myönteiset ihmissuhteet.

Toisaalta osa vastaajista koki jaksamisen puutetta työpäivien jälkeen ylläpitääkseen esimerkiksi arjen rutiinejaan, harrastuksiaan tai ihmissuhteitaan. Myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta taas vaikeuttivat liian aikataulutettu ja hektinen arki, ongelmat omissa ihmissuhteissa sekä liian suurilta tuntuvat vastuut. Tutkimuksen havainnot mielekkään vapaa-ajan toiminnan ja myötätuntostressin välisestä yhteydestä ovat erittäin mielenkiintoisia ja käytännöllisiä. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset saattavat kohdata haasteita työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa, erityisesti silloin kun työpäivät ovat emotionaalisesti raskaita.

Lapsiasiakkaisiin kohdistetun väkivallan koettiin aiheuttavan eniten myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta aiheuttavaksi asiakastyön haasteeksi. Lisäksi vastauksissa tuotiin esille turhautumista siitä, ettei palvelujärjestelmä kykene vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin riittävällä tasolla. Tämän tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että palvelujärjestelmän kyvyttömyys vastata turvakotien asiakkaiden kokonaisvaltaiseen palvelutarpeeseen kuluttaa asiakkaiden lisäksi myös turvakotien työntekijöitä. Turvakotien työntekijät ilmaisivat turhautumista tilanteissa, joissa he tiesivät, mitä asiakkaat tarvitsisivat, mutta joissa he eivät

voineet tarjota oikeanlaista apua tai ohjata asiakkaitaan oikean avun piiriin. Vastaajat eivät kuitenkaan eritelleet vastauksissaan, mitkä asiat palvelujärjestelmässä eivät toimi, vaan heidän puheissaan ”palvelujärjestelmä” tai ”systeemi” jäivät abstrakteiksi käsitteiksi.

Mänttari-van der Kuip (2023) huomauttaa, miten sosiaalityöntekijöiden perustarpeet (kuten hyväntahtoisuus asiakkaitaan kohtaan, autonomia omassa työroolissaan, yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla) tulee ottaa tarkastelun alle, kun puhutaan esimerkiksi laillistettujen sosiaalityöntekijöiden puutteesta palvelukentällä tai sosiaalityön opintojen aloituspaikkojen määrän laskemisesta. Silloin kun työntekijät kokevat, että palvelujärjestelmän rajoitteiden vuoksi heidän panoksensa eivät johda toivottuihin tuloksiin asiakkaan auttamisessa, voi tilanne herättää työntekijöissä voimakasta henkistä kuormitusta. He saattavat kokea voimattomuutta ja epäoikeudenmukaisuutta, kun he eivät pysty tarjoamaan asiakkailleen näiden tarvitsemaa apua ja tukea. Pahimmillaan työntekijät saattavat kokea syyllisyyttä siitä, että he eivät kykene täyttämään asiakkaiden odotuksia tai tarpeita. Tällaiset tilanteet voivat myös heikentää työntekijöiden ammatillista identiteettiä ja itsetuntoa.

Ammattilaiset saattavat paineen alla kyseenalaistaa omaa ammattitaitoaan ja päätöksentekokykyään, mikä voi johtaa lisääntyvään epävarmuuteen ja stressiin. Jatkuvat haasteet asiakkaiden auttamisessa voivat myös vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Mikäli työntekijät kokevat, että heidän ponnistelunsa eivät johda tuloksiin palvelujärjestelmän rajoitusten vuoksi, voi tämä tunne johtaa kielteiseen asennoitumiseen työpaikalla.

Käänteisesti ajateltuna tukemalla työntekijöiden myötätuntotyytyväisyyttä voitaisiin paremmin ymmärtää sitä, miten ammattiauttajat kokevat oman työnsä merkityksen ja arvon asiakkaiden elämässä. Kun ammattilaiset kokevat tyytyväisyyttä siitä, että he kykenevät tarjoamaan apua asiakkailleen, voi tämä tyytyväisyys lisätä heidän ammatillista itsetuntoaan ja motivaatiotaan työssään. Tämä puolestaan voisi parantaa heidän yleistä työtyytyväisyyttään ja sitoutumistaan työhönsä.

Erityisesti tarve kollegiaaliseen tukeen tuli useaan otteeseen vastauksissa ilmi: ne turvakotien työntekijät, jotka ovat saaneet kollegoiltaan tukea, kokivat, että tuki on helpottanut heidän kokemaansa myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta sekä töissä että muussa arjessa. Kollegoilta saatu tuki oli keskustelutukea haastavien asiakastapausten selvittämisessä sekä konsultointia. Tunne siitä, että tulee ymmärretyksi, lievensi työntekijöiden kokemaa

myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta. Ne vastaajat, jotka kertoivat kollegiaalisen tuen ja työnohjauksen puutteesta, toivoivatkin saavansa näitä tukimuotoja käyttöönsä.

Työntekijöiden erityisen työnkuvan (väkivaltatyön) sekä työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun tähden olisi tärkeää, että jokaisen turvakodin työntekijöillä olisi mahdollisuus saada oikea-aikaista sekä riittävää työnohjausta ja tukea. Tietysti työntekijöiden työolojen parantamista sekä heidän työnsä laadun takaamista varten on erikseen varattava resursseja. Esimerkiksi mahdollisuus työntekijöiden palkallisiin lisäkoulutuksiin työajalla tulisi taata. Muutos asianmukaista työnohjausta sekä hyväksyvää työilmapiiriä kohti vaatii työpaikkakohtaista suunnittelua. Aktiivista panostusta tähän tarvitaan organisaatiolta, esihenkilöiltä sekä muiltakin turvakotien työntekijöiltä. Ymmärtäväinen ja avoin työilmapiiri vaatii myös sen aktiivista ylläpitoa.

Myötätuntostressi ja myötätuntouupumus voitaisiin liittää omina aihealueinaan sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten koulutukseen. Turvakodit eivät ole ainoita työpaikkoja, joilla sosiaalialan työntekijät voivat kokea myötätuntostressiä tai myötätuntouupumusta asiakkaitaan kohtaan. Voidaan argumentoida, että myötätuntostressi ja myötätuntouupumus ovat tärkeitä käsitteitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työssä. Ne heijastavat ammatillista kuormitusta, joka syntyy toisten ihmisten kärsimyksen kohtaamisesta ja siitä, että työntekijät pyrkivät auttamaan näitä ihmisiä parhaansa mukaan. Lisäksi on kerätty näyttöä siitä, että sosiaalityöntekijät uupuvat työssään todennäköisemmin kuin muut sosiaali- ja terveysalojen ammattilaiset. Tämä kävi ilmi tutkimuksessa, jossa vertailtiin sosiaalityöntekijöiden, psykologien, erityisopettajien sekä lastentarhanopettajien välillä. (Salo ym. 2016.) Mikäli ammattiauttajilta oletetaan taitoa ja kykyä kohdata kriisissä eläviä asiakkaita, olisi myös kohtuullista vastata tähän oletukseen riittävällä koulutuksella.

Ammattilaisten koulutukseen tulisi siis sisällyttää myötätunnon lähikäsitteiden ymmärrys sekä myötätuntostressin ja sen oireiden hallintakeinot. Koulutuksen tavoitteena tulisi olla työntekijöiden varustaminen työkaluilla, joilla he voivat tunnistaa, käsitellä ja ennaltaehkäistä myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta omassa työssään. (Harr & ym. 2014.) Tämä voisi sisältää esimerkiksi psykologista valmennusta, ryhmäkeskusteluja, itsehoitotaitoja sekä työskentelyä työympäristön rakenteiden parantamiseksi niin, että työntekijöillä on riittävät resurssit ja tuki työssään. Koulutus, josta ammattilaiset voisivat oppia erilaisia menetelmiä omien ajatusten ja tunteiden käsittelyyn, suojelisi heidän työkykyään. Esimerkiksi tietoisien läsnäolon harjoittelu saattaisi hyödyntää joitakuuta työntekijöitä (Decker ym. 2015).

Esihenkilöiden työtehtäviin tulisi myös sisällyttää selkeämmin tarpeenmukaisen ja oikea-aikaisen työnohjauksen mahdollistaminen jokaiselle työntekijälle.

On tärkeää muistaa, että myötätuntostressi ja myötätuntouupumus eivät vaikuta ainoastaan ammattilaisiin itseensä, vaan ne voivat myös heijastua asiakkaisiin ja asiakastyöhön.

Työntekijöiden uupumus ja stressi voivat heikentää heidän kykyään tarjota laadukasta hoitoa ja tukea asiakkailleen, mikä puolestaan saattaa vaikuttaa asiakkaiden hyvinvointiin ja hoitotuloksiin. Siksi myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen puuttuminen ei ole vain ammattiauttajien hyvinvoinnin kannalta tärkeää, vaan myös heidän asiakkaidensa etujen mukaista.

Suomen nykytilanteessa on kiinnostavaa seurata, mihin yhteiskunnan osa-alueisiin aiotaan panostaa. Nykyiseltä sekä seuraavilta hallituskokoonpanoilta vaaditaan arvopohdintaa siitä, mihin yhteiskunnan resursseja kohdennetaan. Sosiaalityön tutkimuksen ja ydinosaamisen hyödyntäminen vaatii rahallista ja ajallista panostamista sekä sosiaalityön koulutuksen että työelämän kenttään, mitä muiden muassa aikuiskoulutustuen leikkaaminen ei edistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Käytännön tason sosiaalityöhön vaikuttavat tietysti sosiaalityön asiakkaat sekä palvelupaine; mitä enemmän vähempiosaisten ihmisten toimintakyvystä, hyvinvoinnista, tuista, etuuksista ja palveluista leikataan (Eduskunta 2023; Kansaneläkelaitos 2023a; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 2023b, 2023b, 2023c; Valtioneuvosto 2023), sitä riippuvaisemmiksi avusta nämä ihmiset tulevat. Tämä tekee hyvinvointivaltion palvelujen toteuttamisesta taloudellisesti vielä kalliimman tavoitteen. Lisäksi kun otetaan huomioon huono-osaisuuden ylisukupolviset vaikutukset, on leikkauksilla ihmisten hyvinvointiin kauaskantoiset vaikutukset. Kun ihmiset kykenevät tyydyttämään vallitsevilla resursseilla omat perustarpeensa, kykenevät he keskittymään muihin asioihin kuin vain arjestaan selviytymiseen. Hyvinvoivat ihmiset, joiden hyvinvointiin yhteiskunta panostaa, osallistuvat yhteiskuntaan paremmalla panoksella, mikä näkyy esimerkiksi kansantalouden paranemisena. (Wilkinson & Pickett 2011.)

Tasa-arvoisen ja hyvinvoivan yhteiskunnan tunnusmerkkejä ovat muun muassa rikollisuuden (johon kuuluu tämän tutkimuksen kannalta tärkeä ilmiö lähisuhdeväkivalta), marginalisaation ja syrjäytymisen vähäisyys sekä pienempi palvelupaine sosiaali- ja terveysalalla. Ihmiset ovat tällöin esimerkiksi terveempiä ja korkeammin koulutettuja, ja heillä on paremmat

mahdollisuudet osallisuuteen eri elämän osa-alueilla. Lisäksi hyvinvoivien ihmisten hyvinvoinnista hyötyvät myös heidän jälkeläisensä. Hyvinvoivat vanhemmat kasvattavat resursseillaan hyvinvoivia lapsia, joilla on paremmat lähtökohdat elämässään esimerkiksi hyvän terveydentilan ja korkean koulutuksen saavuttamiseen. Hyvinvointi on huono-osaisuuden ohella ylisukupolvinen ilmiö. (Wilkinson & Pickett 2011.)

Myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta sekä niiden ennalta ehkäisemisestä ja käsittelystä tulee tehdä lisää tutkimusta. Tässä tutkimuksessa analysoin kuudesta turvakodista kerättyjä kuutta vastausta, mikä on melko pieni määrä vastauksia. Pieni määrä vastauksia ei tuottanut vastaajien kokemusten kannalta kovin monipuolista aineistoa, mikä todennäköisesti vääristää tuloksia jossain määrin. Pieni aineisto rajoitti myös tekemääni sisällönanalyysia ja asetti lisähaasteita vastaajien anonymiteetin säilyttämiseen. Tämän tutkimuksen tuloksia arvioidessa kannattaa huomioida se, ettei tuloksien perusteella voida tehdä kovin yleistäviä johtopäätöksiä. Tulokset osoittavat kuitenkin aukkoja, joihin voidaan kiinnittää enemmän huomiota. Tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat suuntaa-antavaa tietoa sekä herättävät toivottavasti lisää tutkimuskysymyksiä.

Jälkeenpäin ajateltuna, vaikka olen jokseenkin tyytyväinen tähän tutkimusprosessiin, tekisin tästä samasta tutkimusaiheesta erilaisen tutkimuksen nykyisen tietämykseni varassa. Olisin ottanut tarkastelun alle suuremman aineiston ja käyttänyt sen keräämiseen toisenlaista aineistonkeruumenetelmää. Esimerkiksi strukturoitu kyselytutkimus sekä haastattelututkimus voisivat tuottaa laajempia analyysiaineistoja kuin puolistrukturoitu kysely. Toisaalta olisin voinut soveltaa kahta eri aineistonkeruumenetelmää ja lisätä tämän puolistrukturoidun kyselyn rinnalle myös strukturoidun kyselyn. Näistä kahdesta kyselystä olisin voinut kerätä sekä laadullisia että määrällisiä vastauksia ja verrata niitä toisiinsa.

Strukturoituun kyselyyn vastaaminen olisi ollut todennäköisesti helpompaa ja mielekkäämpää tutkittavien näkökulmasta, sillä he olisivat voineet valita valmiista vastauksista sellaiset vaihtoehdot, joihin he olisivat samaistuneet parhaiten. Avoimilla kirjoitusalueilla vastaajat olisivat voineet sitten tarkentaa omia vastauksiaan. Toinen vaihtoehto olisi ollut muutaman haastattelun järjestäminen joko kasvokkain tutkittavien kanssa tai videopuhelujen yhteydellä. Haastattelutilanteissa olisin voinut esittää tutkittaville tarkentavia kysymyksiä varsinaisten haastattelukysymysten lisäksi sekä esittää yksilöllisesti kohdennettuja kysymyksiä tietyille tutkittaville heidän kokemustensa perusteella. Pohdin myös vielä monimutkaisempia aineistonkeruumenetelmiä, kuten etnografisen tutkimuksen menetelmää: Mikäli olisin

etukäteen tiennyt tekeväni tutkimukseni tästä aiheesta, olisin voinut kerätä esimerkiksi päiväkirjamerkintöjä harjoittelujaksoni aikana turvakodilla. Lisäksi olisin voinut muodostaa autoetnografisen tutkimuksen omista kokemuksistani myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen liittyen ja verrata sitä tietoa aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan.

Vielä laajemmassa viitekehyksessä myötätuntostressiä ja myötätuntouupumusta väkivaltatyössä voitaisiin verrata muunlaisesta työstä koituvaan myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen. Myös kansainvälinen vertailu eri maiden turvakotien välillä voisi tuottaa lisätietoa väkivaltatyöntekijöiden myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen kokemuksista. Olisi myös mielenkiintoista tietää, miten väkivaltatyöntekijöiden kokemukset myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta muuttuvat silloin, kun turvakotien toimintaan tehdään muutoksia. Näitä muutoksia voisivat olla esimerkiksi turvakotien työpaikkojen määrän tai resurssien lisääminen tai vähentäminen, erilaisten koulutusten tarjoaminen työntekijöille sekä yhteistyön parantaminen muiden palveluntuottajien kanssa.

Lisäksi yleisten poliittisten muutosten, kuten lainsäädännön muutosten vaikutusta turvakotien toimintaan tai ihmisten hyvinvointiin voisi olla hyvä tutkia jatkossa. Suomessa niin kutsutun kantaväestön vanhetessa sekä maahanmuuton määrän lisääntyessä olisi myös mielenkiintoista tietää, millaisiksi palvelukokonaisuuksiksi turvakodit tulevaisuudessa muuttuvat. Saapuisiko silloin turvakodeille edelleen eniten nuoria naisia ja näiden lapsiaan, ja kuinka monet heistä olisivat ulkomaalaistaustaisia? Miten erilaiset muutokset turvakoteihin ja niiden asiakkaisiin liittyen vaikuttaisivat taas turvakotien työntekijöiden kokemaan myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen? Tällaisia tutkimuskysymyksiä voitaisiin hyödyntää myös muilla sosiaalitieteiden, monikulttuurisuuden tai sukupuolentutkimuksen kentillä.

Jatkotutkimusta voisi tehdä myös päinvastaisesta aiheesta eli turvakotien työntekijöiden kokemuksista myötätuntotyytyväisyydestä. Tällaisessa voimavaralähtöisessä tutkimuksessa tutkimuskysymykset voisivat olla: (1) Millaiseksi turvakotien työntekijät kuvailevat kokemuksensa myötätuntotyytyväisyydestä? (2) Mitkä asiat turvakotien työntekijöiden vapaa-ajalla, työyhteisöissä sekä asiakastyössä tukevat tai heikentävät heidän kokemaansa myötätuntotyytyväisyyttä?

Tällaisessa päinvastaisessa tutkimuksessa voitaisiin myös testata erilaisia myötätuntotyytyväisyyttä herättäviä tai ylläpitäviä menetelmiä, joita turvakotien työntekijät voisivat hyödyntää oman yleisen työhyvinvointinsa ja työtyytyväisyytensä tukemisessa.

Voimavarakeskeisestä näkökulmasta katsottuna, myötätuntotyytyväisyyden tutkiminen voisi myös auttaa tunnistamaan parhaita käytäntöjä ja strategioita, jotka edistävät ammattilaisten hyvinvointia ja työssä jaksamista. Kun tiedetään, mitkä tekijät lisäävät myötätuntotyytyväisyyttä, voidaan kehittää koulutusohjelmia ja työympäristöjä, jotka tukevat työntekijöiden tyytyväisyyttä ja hyvinvointia.

Yhteenvedona myötätuntostressi ja myötätuntouupumus ovat keskeisiä haasteita monille sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisille. Tässä tutkimuksessa tarkastelun alla olivat Suomen turvakotien väkivaltatyötä tekevien työntekijöiden kokemukset myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta. Ammattiauttajien kokemien myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen vaikutukset heidän työhyvinvointiinsa ja työkykyynsä sekä heidän asiakkaidensa auttamiseen ovat merkittäviä.

Myötätunnon kokeminen asiakkaita kohtaan on välttämätöntä ammattiauttajien työssä, sillä se auttaa heitä ymmärtämään asiakkaidensa tilanteita sekä motivoi heitä auttamaan asiakkaitaan. Myötätuntostressi ja myötätuntouupumus ovat kuitenkin vakavia ilmiöitä, joita varten nykyisiä ja tulevia ammattiauttajia tulee valmistaa riittävällä koulutuksella ja työnohjauksella. Vaikka ilmiöt myötätuntostressi, myötätuntouupumus sekä myötätuntotyytyväisyys on tunnistettu ja niiden merkitystä on alettu ymmärtää paremmin, tarvitaan niistä edelleen lisää tutkimusta. Jatkotutkimuksista kerätyn tiedon perusteella olisi mahdollista siten luoda sekä opetusmateriaalia että erilaisia menetelmiä, joilla myötätuntostressin ja myötätuntouupumuksen aiheuttamia ongelmallisia vaikutuksia ammattilaisten työhyvinvointiin voitaisiin purkaa ja ennaltaehkäistä. Jatkotutkimusta myötätunnosta, myötätuntotyytyväisyydestä, myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta voitaisiin tehdä lisää myös muiden alojen näkökulmasta, esimerkiksi psykologian ja lääketieteen tutkimuskentillä.

Olen itse tyytyväinen tutkielmantekoprosessiin ja koen saaneeni vastaukset tutkimuskysymyksiini. Oman tutkimuksen suunnittelu ja toteuttaminen on ollut mielenkiintoinen oppimiskokemus. Vaikka olisin voinut toteuttaa monipuolisemman tutkimuksen, pyrin ajattelemaan, että tämä tutkielma on osa opintojani, eikä sen tarvitse ylittää täydellisyyteen. Haluan kiittää pro gradu -ryhmääni sekä -ohjaajaani Merja Anista. Lisäksi osoitan suuret kiitokset kaikille tutkimukseen osallistuneille turvakodeille ja niiden työntekijöille. Kiitokset myös Turun Suomalaiselle Yliopistoseuralla Valto Takalan apurahan myöntämisestä.

## Lähteet

Bildjuschkin, Katriina & Ewalds, Helena & Hietamäki, Johanna & Kettunen, Hanna & Koivula, Tanja & Mäkelä, Jukka & Nipuli, Suvi & October, Martta & Peltonen, Joonas & Siukola, Reetta (2020) Väkivaltakäsitteiden sanasto. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Bride, Brian & Radey Melissa & Figley, Charles (2007) Measuring Compassion Fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35: 3.

Cetrano, Gai & Tedeschi, Federico & Rabbi, Laura & Gosetti, Giorgio & Lora, Antonia & Lamonaca, Dario & Manthorpe, Jill & Amaddeo, Francesco (2017) How are compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction affected by quality of working life? Findings from a survey of mental health staff in Italy. Julkaisussa: *BMC Health Services Research*, 17:755. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2726-x#citeas>.

Cleveland Clinic (2023) Fatigue. <https://my.clevelandclinic.org/health/symptoms/21206-fatigue>.

Conrad, David & Kellar-Guenther, Yvonne (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. Julkaisussa: *Child abuse & neglect*, 30:10, 1071-1080. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17014908/>

Decker, James & Brown, Jodi Constantine & Ong, Jacqueline, & Stiney-Ziskind, Crystal (2015) Mindfulness, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction among Social Work Interns. Julkaisussa: *Social Work & Christianity - Journal of the North American Association of Christians in Social Work*, 42:28–42.

Eduskunta (2023) Hallituksen esitys HE 75/2023 vp - Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi eräiden kansaneläkeindeksiin ja elinkustannusindeksiin sidottujen etuuksien ja rahamäärien indeksitarkistuksista vuosina 2024–2027 ja siihen liittyviksi laeiksi sekä lapsilisälain 7 §:n muuttamisesta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_75+2023.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_75+2023.aspx)  
Viitattu: 24.2.2024.

Eng, Linnéa & Nordström, Jennie & Schad, Elinor (2021) Incorporating compassion into compassion fatigue: The development of a new scale. Julkaisussa: *Journal of Clinical Psychology* 77:2109–2129.

Ensi- ja turvakotien liitto (2023) Tunnista väkivalta. <https://ensijaturvakotienliitto.fi/tukea-ammattilaiselle/perhe-ja-lahisuhdevakivalta/tunnista-vakivalta/> Viitattu: 8.12.2023.

Figley, Charles (toim.) (1995a) Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder. New York: Brunner/Mazel.

Figley, Charles (1995b) Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. Tennessee: University of Tennessee.

[https://www.researchgate.net/publication/245720535\\_Compassion\\_fatigue\\_as\\_secondary\\_traumatic\\_stress\\_disorder\\_An\\_overview](https://www.researchgate.net/publication/245720535_Compassion_fatigue_as_secondary_traumatic_stress_disorder_An_overview).

Figley, Charles (2002) Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care. Journal of Clinical Psychology 58: 433–1441.

Gamblin, Kathleen & Francz, Sharon (2011) Compassion Fatigue: When Caring Takes Its Toll. Julkaisussa: Oncology Nursing News, 5:5

<https://www.oncnursingnews.com/view/compassion-fatigue-when-caring-takes-its-toll>.

Hannus, Riitta (2011) Tutkittua ja koettua. Teoksessa: Hannus, Riitta & Mehtola, Sirkku & Natunen, Luru & Ojuri, Auli (2011) Veitsen terällä - Naiseus ja parisuhdeväkivalta. Ensi- ja turvakotien liitto ry:n raportti 13. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy, 201–227.

Harr, Cynthia Rae & Brice, Tanya S. & Riley, Kelly & Moore, Brenda (2014) The Impact of Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Social Work Students. Chicago: University of Chicago Press.

Hämeenaho, Pilvi & Väkeväinen, Nina (2022) Sensitiivisen tutkimusprosessin eettinen suunnittelu. Teoksessa: Fingerroos, Outi & Kajander, Konsta & Lappi, Tiina-Riitta (2022) Kulttuurin tutkimuksen menetelmät. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Tietolipas 274, 90–150.

Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori Jaana (2024) Haastattelut. Teoksessa: Vuori, Jaana (2024) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/> Viitattu: 31.1.2024.

Isdal, Per (2017) *Medkänslans pris: om sekundärtraumatisering, compassion fatigue och utbrändhet hos yrkesverksamma*. Stockholm: Gothia utbildning AB.

Joinson, Carla (1992) *Coping with Compassion Fatigue*. Julkaisussa: *Nursing*, 22.

Kainulainen, Heini & Honkatukia, Päivi (2021) Tutkijan eettinen vastuu sensitiivisessä tutkimushaastattelussa. Teoksessa: Nieminen, Kati & Lähteenmäki Noora (2021) *Empiirinen oikeustutkimus*. Helsinki: Gaudeamus, 115–130.

Kankaanperä, Riina (2023) *Välittämisen hinta – myötätuntouupumus ja myötätuntotytyväisyys*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/87058/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202305223131.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu: 22.3.2024.

Kansaneläkelaitos (2023a) Useiden Kelan etuuksien määrä jäädytetään vuoden 2023 tasoon lähivuodeksi. <https://www.kela.fi/ajankohtaista/5896036/useiden-kelan-etuuksien-maara-jaadytetaan-vuoden-2023-tasoon-lahivuodeksi> Viitattu: 24.2.2024.

Kansaneläkelaitos (2023b) Muutoksia Kelan etuuksiin vuonna 2024.

<https://www.kela.fi/ajankohtaista/5904549/muutoksia-kelan-etuuksiin-vuonna-2024> Viitattu: 24.2.2024.

Kansaneläkelaitos (2023c) Toimeentulotuessa hyväksyttäviin asumismenoihin tulee lainmuutos – Yhä useampi asiakas ohjataan etsimään edullisempaa asuntoa.

<https://www.kela.fi/ajankohtaista/5885324/toimeentulotuessa-hyvaksyttaviin-asumismenoihin-tulee-lainmuutos-yha-useampi-asiakas-ohjataan-etsimaan-edullisempaa-asuntoa> Viitattu: 24.2.2024.

Keskinen, Suvi (2005) *Perheammattilaiset ja väkivaltatyön ristiriidat: Sukupuoli, valta ja kielelliset käytännöt*. Tampere University Press. Tampere.

King, Lynda A. & King, Daniel W. & Fairbank, John A. & Keane, Terence M. & Adams, Gary A. (1998) Resilience–recovery factors in post-traumatic stress disorder among female and male Vietnam veterans: Hardiness, postwar social support, and additional stressful life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74:420–434.

Klimecki, Olga & Singer Tania (2011) Empathic Distress Fatigue Rather Than Compassion Fatigue? Integrating Findings from Empathy Research in Psychology and Social Neuroscience. Teoksessa: Oakley, Barbara & Knafo, Ariel & Madhavan, Guruprasad & Wilson, David (2011) Pathological Altruism. Oxford: Oxford Academic, 368–384.

Kukkola, Jani (2018) Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa: Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira (2018) Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press, 41-63.

Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 1301/2014.

Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 381/2018.

Lastensuojelulaki 683/1983.

Laurea-ammattikorkeakoulu (2024) Sosionomikoulutus.

<https://www.laurea.fi/koulutus/sosiaali--ja-terveysala/sosionomi/> Viitattu: 16.1.2024.

Liski, Henna & Toivonen, Satu (2013) Tietoa parisuhdeväkivallasta uhreille ja heidän läheisilleen - Terveysnetti. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Lonka, Sanni (2018) Myötätuntouupuminen perheneuvolatyössä: sosiaalityöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia myötätuntouupumisesta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60253/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201811214804.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu: 22.3.2024.

Mainstone, Fiona & Wonnacott, Jane (2014) Whole Family Assessment in Social Work: Balancing the Needs of Children, Adults and Their Families: London Jessica Kingsley Publishers.

Mattila, Antti (2022) Stressi. Duodecim - Terveyskirjasto.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Metropolia ammattikorkeakoulu (2024) Sosionomi (AMK): sosiaaliohjaus, verkko-opinnot.

<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/sosionomi-sosiaaliohjaus-verkko-opinnot> Viitattu: 16.1.2024.

Mielenterveystalo (2023) Perustietoa uupumuksesta.

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/uupumus/perustietoa-uupumuksesta> Viitattu: 4.10.2023.

Mieli ry (2022) Resilienssi auttaa selviytymään. [https://mieli.fi/vahvista-](https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/)

[mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/](https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/) Viitattu: 17.10.2023.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2023) Sosiaalityöntekijöiden työoloja voidaan parantaa hyödyntämällä sosiaalityön tutkimusta ja ydinosaamista! Sosiaalityön tiedeblogi – tutkitusti sosiaalityöstä 29.3.2023. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/86490/Manttari-](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/86490/Manttari-van%20der%20Kuip_Sosiaalityon%20tiedeblogi_230329.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[van%20der%20Kuip\\_Sosiaalityon%20tiedeblogi\\_230329.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/86490/Manttari-van%20der%20Kuip_Sosiaalityon%20tiedeblogi_230329.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Viitattu: 8.4.2024)

Nettiturvakoti (2023) Avopalvelut. <https://nettiturvakoti.fi/nain-haet-apua/avopalvelut/>.

Viitattu: 2.12.2023

Nolen-Hoeksema, Susan & Fredrickson, Barbara & Loftus, Geoff & Wagenaar, Willem (2014) Atkinson & Hilgard's introduction to psychology (16th edition). Andover: Cengage Learning.

Paavilainen, Eija & Pösö, Tarja (2003) Lapset, perhe ja väkivaltatyö. WSOY. Porvoo.

Piispa, M. (2011) Parisuhdeväkivallan todellisuus. Teoksessa: Hannus, Riitta; Mehtola, Sirkku; Natunen, Luru & Ojuri, Auli (toim.) (2011) Veitsen terällä - Naiseus ja parisuhdeväkivalta. Ensi- ja turvakotien liiton raportti 13. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy. Sivut: 15–36.

Pommier, Elizabeth & Neff, Kristin & Tóth-Király, István (2020) The Development and Validation of the Compassion Scale. *Julkaisussa: Assessment*, 27: 21–39.

Psychology Today (2023) Compassion Fatigue - Secondary Trauma, Vicarious Trauma. Sussex Publishers, LLC. <https://www.psychologytoday.com/us/basics/compassion-fatigue>.

Viitattu: 4.10.2023.

Reunanen, Merileena & Holma, Juha (2011) Perheväkivaltatyöntekijän

sijaistraumatisoituminen. *Julkaisussa: Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2011:48, 307–317.

Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (2024) Sök på jourer.

<https://www.roks.se/hittaenjour> Viitattu: 10.2.2024.

Siltala, Heli & Hisasue, Tomomi & Hietämäki, Johanna & Saari, Juhani & Laajasalo, Taina & October, Martta & Laitinen, Hanna-Leena & Raitanen, Jani (2022) Lähisuhdeväkivallasta aiheutuva palveluiden käyttö ja kustannukset terveys-, sosiaali- ja oikeuspalveluissa. Julkaisussa: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022, 52. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2024) Suomessa koulutettu

sosiaalityöntekijä. <https://valvira.fi/ammattioikeudet/suomessa-koulutettu-sosiaalityontekija>

Viitattu: 16.1.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023a) Hallitus esittää useita muutoksia työttömyysturvalakiin työllisyyden lisäämiseksi. <https://stm.fi/-/hallitus-esittaa-useita-muutoksia-tyottomyysturvalakiin-tyollisyyden-lisaamiseksi> Viitattu 24.2.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023b) Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi.

<https://stm.fi/hanke?tunnus=STM059:00/2023%20> Viitattu: 24.2.2024.

Stamm, Beth (2002) Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test.

[https://www.researchgate.net/publication/232476002\\_Measuring\\_compassion\\_satisfaction\\_as\\_well\\_as\\_fatigue\\_Developmental\\_history\\_of\\_the\\_Compassion\\_Satisfaction\\_and\\_Fatigue\\_Test](https://www.researchgate.net/publication/232476002_Measuring_compassion_satisfaction_as_well_as_fatigue_Developmental_history_of_the_Compassion_Satisfaction_and_Fatigue_Test). Viitattu: 4.10.2023.

Stanovich, Keith (2012) How to think straight about psychology. 10. painos. Pearson.

Talentia (2024) Sosiaalityöntekijä – Sosiaalityöntekijä työskentelevät vaativissa sosiaalihuollon asiakaspalvelu, asiantuntija ja johtotehtävissä.

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/amatit-ja-patevyudet/amatit-ja-tutkinnot/sosiaalityontekija/> Viitattu: 16.1.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2023) Myötätuntouupumus ja työnohjaus.

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntouupumus-ja-tyonohjaus>. Viitattu: 19.3.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2024a) Rahoitus. <https://thl.fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-terveydenhuollon-erityispalvelut/turvakotipalvelut/rahoitus> Viitattu: 29.1.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2024b) Turvakotipalvelut – lähisuhdeväkivallan uhrin tukena.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139326/THL\\_Tieda\\_ja\\_toimi\\_Turvakotipalv\\_Lahisuhdevakivalta\\_A4\\_2s\\_saavutettava.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139326/THL_Tieda_ja_toimi_Turvakotipalv_Lahisuhdevakivalta_A4_2s_saavutettava.pdf?sequence=5&isAllowed=y) Viitattu: 16.1.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2022) Turvakotien asiakasmäärät kasvussa 2022.

<https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaalipalvelut/turvakotipalvelut> Viitattu: 16.1.2024.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.

Teoksessa: Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullisen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.

Teoksessa: Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullisen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turney, Danielle (2018) Sustaining relationships: Working with strong feelings – Part III.

Love and positive feelings. Teoksessa: Ruch, Gillian & Simmonds, John & Turney, Danielle & Ward, Adrian & Howe, David & Kohli, Ravi & Smith, Martin & Parkinson, Clare & McMahon, Linnet & Solomon Robin (2018) Relationship-Based Social Work, Second Edition: Getting to the Heart of Practice. Jessica Kingsley Publishers, 129–146.

Turun ensi- ja turvakoti ry (2023) Apua lähisuhdeväkivaltaan, turvaa ihmissuhteisiin.

<https://tuentu.fi/avokriisityo> Viitattu: 8.12.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja, 2/2023.

Uusitalo-Arola, Liisa & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena (2022) Työuupumus (burnout) -

Lääkärikirja Duodecim. Duodecim - Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>.

Valtioneuvosto (2023) Hallitus esittää työttömyysvakuutusmaksujen merkittävää alentamista vuodelle 2024. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/hallitus-esittaa-tyottomyysvakuutusmaksujen-merkittavaa-alentamista-vuodelle-2024> Viitattu: 24.2.2024.

Vehkalahti, Kimmo (2014) Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Waller, Vivienne & Farquharson, Karen & Dempsey, Deborah (2016) Qualitative Social Research: Contemporary Methods for the Digital Age. Los Angeles: SAGE.

Weman, Sara (2023) Myötätuntuupumus lastensuojelun sosiaalityössä. Kirjallisuuskatsaus alan kansainvälisestä tutkimuksesta. Tampere: Tampereen yliopisto.  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/147592/WemanSara.pdf;jsessionid=981C9A68DC7F41A6DFD2820992A8D1AF?sequence=2> Viitattu: 22.3.2024.

Wilkinson, Richard & Pickett, Kate (2011) Tasa-arvo ja hyvinvointi – Miksi pienet tuloerot koituvat kaikkien hyväksi? Suomennos: Markus Myllyoja. Toimitus: Juha Sainio. Bookwell Oy, Juva.

Ylistö, Sami (2015) Miksi työnhaku ei kiinnosta? - Nuorten pitkäaikaistyöttömien työnhakuhaluttomuudelle kertomia syitä. Julkaisussa: Työelämän tutkimus - Arbetslivforskning. (2015) 13:112–126.

## Liitteet

### 1. Tietosuojaseloste

Tiedote tutkittaville koskien projektia “Turvakotien työntekijöiden kokema myötätuntostressi ja myötätuntuupumus”.

Olet ottamassa osaa Turun yliopistossa järjestettävään tieteelliseen tutkimukseen. Tämä tietosuoja-seloste kuvaa sitä, miten henkilötietojasi tullaan käsittelemään tutkimuksessa.

#### 1. Rekisterinpitäjä

Tutkija: Anna Kumpunen

Yhteyshenkilö projektia koskevissa asioissa: Anna Kumpunen

Osoite: [piilotettu]

Puh.: [piilotettu]

E-mail: [piilotettu]

#### 2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelystä

Tutkimus tehdään lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden asiakkaiden kanssa työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden myötätuntostressin ja myötätuntuupumuksen kokemuksista.

Tarkemmin sanottuna sosiaalialan työntekijät ovat tässä tutkimuksessa Ensi- ja turvakotien liiton ylläpitämien turvakotien työntekijöitä. Tutkimus toteutetaan anonymina verkkokyselynä. Tutkimusta varten kerätään tutkittavien työperäiset kokemukset myötätuntostressiin ja/tai myötätuntuupumukseen liittyen.

#### 3. Tutkimusryhmän vastuullinen yhteyshenkilö

Yhteyshenkilö projektia koskevissa asioissa:

Nimi: Anna Kumpunen

Osoite: [piilotettu]

Puh.: [piilotettu]

E-mail: [piilotettu]

#### 4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Turun yliopiston tietosuojavastaava on tavoitettavissa sähköpostitse osoitteesta: dpo@utu.fi.

## 5. Henkilöt, jotka osallistuvat henkilötietojen käsittelyyn

Tutkija: Anna Kumpunen

## 6. Tutkimuksen nimi sekä tutkimuksen kesto

Tutkimuksen nimi: Turvakotien työntekijöiden kokema myötätuntostressi ja myötätuntuupumus

Henkilötietojen käsittelyn ajallinen kesto: Puoli vuotta keräämisen jälkeen.

## 7. Henkilötietojen lainmukainen käsittelyperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavan, tietosuojasetuksen 6(1) artiklassa mainitun, käsittelyperus-teen nojalla:

- rekisteröidyn suostumus;
- käsittely on tarpeen sopimuksen täytäntöön panemiseksi;
- rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen;
- käsittely on tarpeen rekisteröidyn elintärkeiden etujen suojaamiseksi;
- käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi:
  - tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastollisia tarkoituksia varten;
  - tieteellisten aineistojen tai kulttuuriperinnöllisten materiaalien arkistointia varten;
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu.

## 8. Tutkimusmateriaaliin sisältyvät henkilötiedot sekä suojatoimenpiteet

Tutkimusta varten kerätään tutkittavien työperäiset kokemukset myötätuntostressiin ja/tai myötätuntuupumukseen liittyen. Tutkimus toteutetaan anonymina verkkokyselynä, eli tutkija ei tiedä, kuka vastaaja on. Tutkija saa pelkän kerätyn aineiston sisällön, eli tutkittavien kirjoittamat kokemukset kyselyn tuotoksena. Mikäli tutkija arvaisi tutkittavan tämän kaikkien vastaustensa perusteella kyse-lyvastauksista, käyttää tutkija tällöin pseudonymisointia tulostensa kirjaamisessa. Pseudonymisointi tarkoittaa henkilötietojen käsittelemistä siten, että henkilötietoja ei voida enää yhdistää tiettyyn henkilöön ilman lisätietoja.

### 9. Erityiset henkilötietoryhmät (arkaluontoiset henkilötietoryhmät)

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

### 10. Henkilötietojen keräämisen lähteet

Tutkimusta varten kerätään tutkittavien työperäiset kokemukset myötätuntostressiin ja/tai myötätun-touppumukseen liittyen. Tutkimus toteutetaan anonyymina verkkokyselyinä, jossa kaikista vastatuis-ta kysymyksistä voidaan tunnistaa henkilöitä vaikka mikään yksittäinen kysymys ei tätä mahdollis-taisi. Suoria tunnistetietoja tutkittavista ei kerätä, mutta vastaustietoja yhdistelemällä tai ottaen huo-mioon kaikki vastaustiedot aineistosta ehkä voidaan tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Mikäli tutkija arvaisi tutkittavan tämän kaikkien vastaustensa perusteella kyselyvastauksista, käyttää tutkija tällöin pseudonymisointia tulostensa kirjaamisessa. Pseudonymisointi tarkoittaa henkilötietojen käsittelemistä siten, että henkilötietoja ei voida enää yhdistää tiettyyn henkilöön ilman lisätietoja.

### 11. Henkilötietojen siirtäminen ja jakaminen kolmansille osapuolille

Henkilötietoja ei siirretä Turun yliopiston/tutkimusryhmän ulkopuolelle.

### 12. Henkilötietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

### 13. Automaattinen päätöksenteko ja noudatettavat suojatoimet

Automaattista päätöksentekoa ei toteuteta käsiteltäviin henkilötietoihin.

Henkilötietoihin sovelletaan seuraavia suojatoimia:

Aineisto on salassa pidettävää.

Kirjalliseen materiaaliin sovellettavat suojatoimet:

Vastaukset annetaan ilman henkilötietoja, tallennetaan yliopiston verkkokansioon (Seafile)

IT-järjestelmissä toteutettava henkilötietojen käsittely:

Salasanat verkkokansioon.

Suorien tunnistetietojen käsittely: Suoria tunnistetietoja ei kerätä.

### 14. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusaineisto poistetaan opinnäytetyön valmistuttua ja kun se on hyväksytty.

## 15. Oikeutesi rekisteröitynä sekä näihin tehtävät poikkeamat

Turun yliopiston tietosuojavastaava on tavoitettavissa sähköpostitse osoitteesta: [dpo@utu.fi](mailto:dpo@utu.fi)

### Rekisteröidyn oikeuksiin tehtävät poikkeamat

Tietosuojasetuksen sekä kansallisen tietosuojalain nojalla rekisteröidyn oikeuksiin voidaan tehdä tiettyjä poikkeamia, kun henkilötietojen käsittelyperusteena toimii tieteellinen tutkimus ja oikeuksien toteuttaminen tekisi käsittelyn tarkoituksen (tässä tapauksessa tieteellisen tutkimuksen) joko mah-dottomaksi tai aiheuttaisi huomattavaa haittaa käsittelylle.

Tarve tehdä poikkeamia rekisteröityjen oikeuksiin arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Tämän tieto-suojaselosteen tutkimuksessa on todennäköisesti tarpeen tehdä poikkeamia seuraaviin rekisteröity-jen oikeuksiin:

- Oikeus saada pääsy tietoihin (Artikla 15)
- Oikeus tietojen oikaisemiseen (Artikla 16)
- Oikeus tietojen poistamiseen (Artikla 17)
- Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (Artikla 18)
- Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä (Artikla 20)
- Vastustamisoikeus (Artikla 21)

Perusteet tehtäville poikkeamille sekä tehtävien poikkeamien ulottuvuus: Vastaajat eivät voi päästä tutkimuksessa käytettäviin järjestelmiin tai omiin vastauksiinsa.

### Oikeus valituksen tekemiseen

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetulle, jos koet, että henkilötietojasi on käsitelty so-veltuvan tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Tietosuojavaltuutetun yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki

Puhelinvaihte: 029 566 6700

Sähköposti (kirjaamo): [tietosuoja\(at\)om.fi](mailto:tietosuoja(at)om.fi)

## 2. Sähköpostiviesti tutkimuslupaun

Hei!

Olen Anna Kumpunen, sosiaalityön pääaineopiskelija Turun yliopistolta. Olen tekemässä juuri gradututkimusta aiheesta "Turvakotien työntekijöiden kokema myötätuntostressi ja myötätuntouupumus". Tutkimukseeni on suostunut osallistumaan jo yksi työryhmä eräästä toisesta turvakodista ja kysyn nyt muidenkin turvakotien työryhmiä mukaan! Koko työryhmän ei ole toki pakko osallistua, mutta toivon tietysti saavani runsaasti analyysiaineistoa.

Teen siis gradututkimukseni turvakodin työntekijöiden kokemuksista. Tahtoisin tutkia lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden asiakkaiden kanssa työskentelevien työntekijöiden mahdollista myötätuntostressiä ja/tai myötätuntouupumusta. Myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta on jo jonkin verran suomalaista ja ulkomaalaista tutkimusta, mutta tahdon tuoda aiheeseen lähisuhdeväkivalta-aihepiirin kokemuskäkökulmaa.

Tutkittavien koulutuksella ei ole erityisesti merkitystä tutkimukseen osallistumisen kannalta: tärkeä on nimenomaan lähisuhdeväkivallan aihepiirin näkökulma myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen. Luon aiheesta puolistrukturoidun kyselyn, johon tutkittavat vastaavat avoimesti omalla tavallaan. Kysely on verkkokysely, johon lähetän linkin ja johon työntekijät vastaavat itsenäisesti ja lähettävät sitten vastaukset minulle. Kyselyyn vastataan anonyymisti.

Vastaa mielelläni tarkentaviin kysymyksiin joko tämän sähköpostiosoitteen kautta tai puhelimitse [puhelinnumero piilotettu].

Toivottavasti tutkimusideani herättää kiinnostusta! :)

Hyvää syksyä teille kaikille!

## 3. Sähköpostiviesti tutkimuskutsusta

Hei!

Kiitos, kun osallistutte tutkimukseeni turvakotien työntekijöiden myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta!

Tässä sähköpostiviestissä on mukana päivitetty tutkimussuunnitelma, tietosuojaseloste, aineistonhallintasuunnitelma sekä kyselylinkki. Mikäli teille tulee kysyttävää niistä, olkaa rohkeasti yhteydessä minuun!

Huomaathan, että kun jaat kyselylinkin eteenpäin muulle työryhmällesi, jaa samalla myös kaikki muutkin dokumentit. Jokaisella tutkimukseen osallistuvalla työntekijällä on oikeus nähdä kaikki dokumentit! Helpoiten jakaminen sujuu siten, että jaat tämän sähköpostiviestin kokonaisuudessaan eteenpäin muiden työryhmäsi jäsenten sähköposteihin tai mahdolliseen yleiseen työntekijöiden/työpaikan sähköpostiosoitteeseen.

Kyselylinkki on auki 22.12.2023, kello 22:30 asti. [linkki kyselyyn]

Ethän jaa linkkiä eteenpäin työryhmäsi ulkopuolelle!

#### 4. Kysely

##### 1.Sivu

Hei! Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tutkimuksen kannalta oleelliset pääkäsitteet:

Myötätunto on kyky kokea surua muiden puolesta ja heidän tilannettaan kohtaan. Myötätunto on empaattinen kyky, eli kyky asettua mielikuvissa toisen asemaan.

Stressi tarkoittaa tilannetta, jossa stressin kokijaan kohdistuu liikaa haasteita ja vaatimuksia. Sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tällöin lopussa tai ne eivät enää riitä.

Myötätuntostressi on ilmiö, jossa yhdistyvät myötätunto toista kohtaan sekä stressaantuminen jostakin tapahtumasta tai aiheesta. Altistuminen asiakkaan vaikeille kokemuksille voi aiheuttaa työntekijöissä psyykkistä kuormitusta, joka ilmenee erilaisina psykofyysissosiaalisina oireina.

Uupumus (eng. fatigue) ymmärretään yleisen tiedon tasolla väsymyksenä tai uupumuksena. Se on siis voimakasta ja pitkäaikaista väsymystä, josta kärsivä henkilö ei virkoa vain nukkumalla.

Yhdessä myötätunto ja uupumus muodostavat siis myötätuntuupumuksen: emotionaalisesti kuormittavassa työssä myötätunto yhdistyy työuupumuksen kanssa, jolloin työntekijä väsyä ja uupuu huolistaan asiakastaan kohtaan.

Myötätuntouupumukseen kuuluu siis voimakas myötätunto sekä pitkälle viety tahto lievittää myötätunnon kohteiden kärsimystä, mutta se rasittaa ja uuvuttaa kokijaansa kohtuuttomasti.

## 2. Sivu

Mikäli koet tai oletko kokenut työperäistä myötätuntostressiä ja/tai myötätuntouupumusta, voit jatkaa kyselyyn.

Kyselyyn kuuluu erilaisia kysymyksiä liittyen myötätuntostressiin ja myötätuntouupumukseen. Vastaa omalla tavallasi kirjoituskenttiin ja pyri olemaan mahdollisimman rehellinen. Vastaa omien turvakotityöstä saamiesi kokemusten mukaan. Vääriä vastauksia ei ole, sillä sinä itse tunnet omat kokemuksesi parhaiten! Vältä kuitenkin omien tai muiden ihmisten henkilötietojen käyttöä omissa vastauksissasi -tutkimukseen vastataan anonymisti! Vastausten suositeltu pituus on 1-100 sanaa.

Kysymyksiä on yhteensä 15. Voit palata myöhemmin muokkaamaan vastauksiasi ja jatkamaan kyselyä samasta. Pidäthän taukoja, mikäli vastaaminen tuntuu liian raskaalta.

Tutkimuksen tietosuojaseloste ja aineistonhallintasuunnitelma on lähetetty sähköpostiviestitse yhdessä tutkimussuunnitelman ja kyselyn linkin kanssa.

Kysymys 1: Annan suostumukseni siihen, että vastauksiani käytetään tutkimusmateriaalina tässä tutkimuksessa.

## 3. Sivu – Terveys ja hyvinvointi

Kysymys 2: Miten myötätuntostressi tai -uupumus on sinulla ilmennyt (esimerkiksi fyysisiä tai psyykkisiä oireita, tunteita, tuntemuksia, ajatuskierteitä, tms.)?

Kysymys 3: Oletko tämän hetkisessä työssäsi koskaan kokenut palaneesi loppuun myötätuntostressin tai -uupumuksen takia? Entä oletko ollut sairaslomalla myötätuntostressin tai -uupumuksen takia?

Kysymys 4: Koetko myötätuntostressisi ja myötätuntouupumuksesi olevan erillinen ilmiö muusta työstressistäsi ja muusta työuupumuksestasi? Miten ne eroavat toisistaan TAI miten ne ovat samanlaiset?

## 4. Sivu – Arkielämä työajan ulkopuolella

Kysymys 5: Miten työperäinen myötätuntostressi tai -uupumus on vaikuttanut mielestäsi sinun arkeesi? (esimerkiksi kotisi ja/tai perheesi hoitamiseen, harrastuksiisi, muihin ihmissuhteisiisi tai muuhun arkeesi)

Kysymys 6: Millä tavoilla kykenet jättämään myötätuntostressisi tai -uupumuksesi työpaikalle? Vai vaivaako huoli asiakkaistasi sinua työaikasi ulkopuolella?

Kysymys 7: Mitkä asiat vapaa-ajallasi vaikeuttavat JA mitkä helpottavat mielestäsi myötätuntostressin tai -uupumuksen kokemuksiasi?

#### 5. Sivun – Asiakastyö ja työtehtävät

Kysymys 8: Kuvaile itseäsi turvakodin työntekijänä. Millainen työntekijä sinä olet ja millaisia piirteitä työrooliisi kuuluu?

Kysymys 9: Millaiset lähisuhdeväkivaltatapaukset tai muut asiakastapaukset herättävät sinussa eniten myötätuntostressiä tai -uupumusta?

Kysymys 10: Kuvaile henkilökohtaisia resurssejasi (kuten aikaa työtehtäville, omaa jaksamistasi, osaamistasi, vaikuttamismahdollisuuksiasi) työpaikallasi. Koetko niiden olevan riittävät omaan työhösi?

Kysymys 11: Mitkä asiat asiakastyössä vaikeuttavat JA mitkä helpottavat mielestäsi myötätuntostressin tai -uupumuksen kokemuksiasi?

#### 6. Sivun - Työilmapiiri, työympäristö ja työnohjaus

Kysymys 12: Miten työyhteisösi asennoituu myötätuntostressiin tai -uupumukseen?

Kysymys 13: Millaista työnohjausta olet saanut asiakkaisiin liittyviin huoliisi ja/tai stressiin? Entä mitä asioita toivoisit työnohjaukselta?

Kysymys 14: Mitkä asiat työilmapiirissä, työyhteisössä ja/tai työnohjauksessa vaikeuttavat JA mitkä helpottavat mielestäsi myötätuntostressin tai -uupumuksen kokemuksiasi?

#### 7. Sivun – Palaute

Kysymys 15: Onko mielessäsi vielä jotain sellaista, mitä kyselyssä ei tullut ilmi ja haluaisit vielä lisätä?