



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



Vaasan  
yliopisto



OULUN  
YLIOPISTO





# Vaativassa työssä toimiminen: esimerkkinä sosiaalityö

Sirkka Alho YTT  
Yliopistonopettaja





# Flinga-tehtävä

- Palauta hankala tai vaikea hetki mieleesi. Se voi olla lyhyt hetki tai pidempi aikaväli työssäsi. Mieti, mikä auttoi sinua jaksamaan silloin? Millä tavoin tuit itseäsi vaikeassa tilanteessa? Kirjaa ”punaiselle” vaikea tilanne ja ”vihreälle”, mikä auttoi.





# Flingan ”aamukahvin” tuotokset

- Uhkailu
- vaativat omaiset asiakkaan asioita hoitamassa
- saatuun palveluun erittäin tyytymätön omainen
- sopivaa palvelua ei löydy palvelujärjestelmästä
- Itsetuhoinen asiakas, joka ei suostu hoitoon
- jos ei saa tukea asiakasasioihin, kun tarvitsee. Yhteisen harkinnan puute
- lastensuojelutyössä mennään lähelle asiakasta
- Lainsäädännön muutokset
- Työtoverin/ esimiehen tuki
- kollegoiden tuki
- Viranomaisyhteistyö
- sen ajattelemisen, että henkilön raivo kohdistuu ammattipersonaan, ei minuun henkilökohtaisesti
- kollegoiden tuki
- Aika käsitellä asiaa, perusteluiden antaminen
- Koulutusmahdollisuudet
- Tuen saaminen päätöksen tekoon
- taukojen pitäminen, yhteen työtehtävään keskittyminen kerrallaan
- Mahdollisuus työparityöskentelyyn kollegan kanssa ja monialainen työ
- systeemisen tiimin tuki, keskustelut asiasta



# Sisältö

- Miksi sosiaalityö on vaativaa?
- Auttajan ylikuormitus
- Mitä on myötätuntouupumus- ja stressi?
- Uupumisen syitä sosiaalityössä
- Itsemyötätunto ja elpyminen
- Työhyvinvointi ja sen elementit





## Sosiaalityön vaativuus (Tammelin & Mänttari-van der Kuip 2021)

- Eettinen kuormitus sosiaalityössä
- Työn jännitteisyys ja kompleksisuus
- Eettiset ristiriidat: ”mahdotonta, mutta välttämätöntä” (Berrick 2018)
- Työn luonne
- Työn rakenteet (moraalinen ahdinko) (Jameton 1984)
- Näennäisautonomia
- Puuttuvat ja rikkinäiset työn tukirakenteet
- Yksin jättävä organisaatio - eettisesti haastavaa tehdä liian yksin – kuormitus kasvaa



# Miksi sosiaalityössä?

Tunteet kuuluvat sosiaalityöhön

Uupumisen riski auttajatyössä on korkea, sosiaalityössä myötätuntouupumusta on tutkittu kohtuullisen paljon (mm. Bridge & Fingley 2007)

Onko sosiaalityössä riittävästi itsereflektiivistä työskentelyä identiteetin ja auttajana kasvamisen suhteen?

Psykososiaalisen työn merkitys sosiaalityössä? Jääkö muiden lähestymistapojen varjoon? Onko byrokraatin rooli itse asiassa suojavaate?

Kriisien ja traumaattisten asioiden jatkuvaa kohtaamista työssä





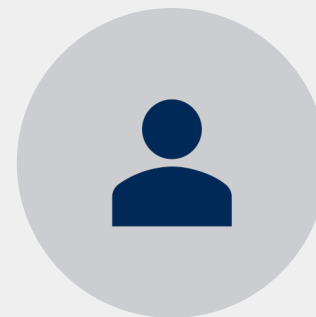
# Auttajan kuormitus ja miten sitä voi välttää?



UUPUMISEN SYITÄ  
AUTTAMISTYÖSSÄ



UUPUMUKSESTA  
ELPYMINEN



TYÖHYVINVOINTI  
JA TYÖN IMU







# Missä tilanteissa?



Ylikuormitustilanteissa ajattelu- ja tulkintatavat saattavat kehittyä kuitenkin kielteisesti



Ongelmista tulee ylivoimaisia ja niiden tulkinnat kehittyvät pessimistiseksi



Kiihtyvässä työtahdissa ja vaatimuksissa voimavaroja ei voi kasvattaa, ammatillinen stressinhallinta ei enää riitä





# Uupumisen syitä auttamistyössä

Kohtuuton työmäärä

Muu elämä vie voimavaroja

Ongelmallinen, muu suhde työhön

Empaattisen, vastuullisen työntekijän kuorma

Epärealistiset tulostavoitteet muualla organisaatiossa, tulospaineet

Työyhteisö ei tue työn rajaamista

Suhde työhön epärealistinen, koko identiteetti työn varassa





# Välittämisestä uupuminen (Skolholt 2008)

---

Alkaa jatkuvasta tunnekuormasta

---

Katkeamattomat liittymiset ja erot

---

Empaattisuuden ylisääteleminen

---

> johtaa etäisyyden ottamiseen tai kovettumiseen

---

> oma kokemus riittävän hyvästä työntekijästä?

---

Uupuminen, väsyminen

---

Kyynistyminen

---

Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen

---





# Myötätuntostressi

Seuraus asiakkaiden emotionaalisesti raskaiden tilanteiden toistuvasta todistamisesta ja jakamisesta

Asiakkaan tarinat siirtyvät murheina työntekijän mieleen

Lähteenä on työn sisältö eikä työntekijöiden persoonalliset piirteet tai epäammattillinen toiminta

Yhteisön suhtautuminen vaikuttaa myötätuntostressin syntymiseen





# Myötätuntouupumus

Liittyy työn emotionaalisiin haasteisiin



Työntekijän kokemuksia alkaa hallita riittämättömyyden tunne ja ammatillinen itsetunto alkaa heiketä



Itsekritiikki ja itsesyytökset





# Myötätuntouupuminen

”Kun väsy ja siinä sitten tuijottaa asiakasta, niin tulee tarve pistää lisää höyryä, tehdä mitä vaan, kun tulee niin hyödytön olo ja valtava syyllisyyden tunne”

Riski suuri, kun työskennellään traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa

Myötätunnosta uupuva kuormittuu siitä, että toisen kokemus ”valuu” osaksi omaa kokemusta

Voi tulla ylisuojelevaksi, reaktiivinen, pelokas

Myötätuntouupuminen on läheistä sukua sijaistraumatisoitumiselle (Nissinen 2007)







# Mitä uupumuksesta seuraa?

Mielekkyyys katoaa

Voi olla  
aikaisemmin ollut  
kutsumusammatti,  
elämän tehtävä

Työ muuttuu usein  
rutiiniksi

Työ ei tuo  
vaihtelua

Työolosuhteet  
rapautuvat, eikä  
koe pystyvänsä  
auttamaan

Liian suuret  
asiakasmäärät





# Missä tilanteissa?



Asiakastilanteessa työntekijän aiemmat kokemukset ja ammatillinen tietotaito tuottavan asioille merkityksiä



Henkisesti raskaissa tilanteissa työntekijä muokkaa asiakkailta saamaansa tietoa, peilaa sitä aikaisemmin kertyneeseen tietoon, muodostaa ajatuksia ja tulkintoja, joiden avulla **ongelmista tulee hallittavia**





# Missä tilanteissa?



Ylikuormitustilanteissa ajattelu- ja tulkintatavat saattavat kehittyä kuitenkin kielteisesti



Ongelmista tulee ylivoimaisia ja niiden tulkinnat kehittyvät pessimistiseksi



Kiihtyvässä työtahdissa ja vaatimuksissa voimavaroja ei voi kasvattaa, ammatillinen stressinhallinta ei enää riitä





# Myötätuntotyydytys

Ammatillinen kokemus osallisuudesta toisen ihmisen tragedian jakamiseen ja hänen auttamiseen

Työntekijällä on tunne, että voi tukea riittävästi asiakkaan voimavaroja ja elämän eheytymistä – työntekijän työpanos riittää auttamaan asiakasta hänen selviytymiskamppailussa





## ... jatkuu

Syntyy tarkoituksenmukaisesta ammatillisesta toiminnasta ja antoisasta vuorovaikutuksesta asiakkaiden kanssa



Työntekijän ja asiakkaan hetkelliset kohtaamiset ja pitkäaikainen yhteistyö



Ammatillisen kasvun osatekijä





# Itsemyötätunto, mitä se on? (Ahlvik & Paakkanen 2017)

- Vaikuttaa positiivisesti resilienssiin eli sinnikkyteen, itsensä kehittämiseen, elämäntyytyväisyyteen, emotionaaliseen joustavuuteen.
- On tervettä itseä kohtaan tunnettua tukevaa käyttäytymistä
- Itsemyötätunto on sidottu käsitykseen ihmisen arvosta ja arvokkuudesta, huolimatta siitä, miten hyvin suoriudumme asioiden hoitamisesta
- Ihmisyyteen kuuluvat epäonnistumiset ja onnistumiset ilman, että arvomme siitä muuttuu.







# Työilmapiiri ja itsemyötätunto

## Itsemyötätunto

Ystävällisyys itseä kohtaan

Jaettu ihmisyyys

Tietoinen läsnäolo



## Toiminta

Itsen ja toisten lempeä kohtelu

Myötätuntoinen kohtaaminen

Itsen ja muiden havaitseminen



## Tulos:

Autenttisuuden ilmapiiri

Psykologinen turvallisuus





# Elpyminen ja uudelleen suuntaaminen



Voimavarat palautuvat pian, jos tilanne ei ole päässyt pitkälle



Stressi yleensä korjautuu levolla ja ylimääräisten voimavarasyöppöjen karsimisella



Uupumuksesta palautuminen vaatii kuitenkin aikaa





# Askeleet uupumisesta toipumiseksi

1. Ongelman myöntäminen
2. Etäisyyden ottaminen työhön
3. Ruumiillinen ja henkinen elpyminen
4. Arvojen uudelleen arviointi
5. Konkreettisten mahdollisuuksien selvittäminen
6. Muutokseen ryhtyminen (Bernier 1998)





# Työhyvinvointi

Luovu turhasta  
kiltteydestä

Tee kalenteristasi  
tärkein työkalusi

Uskalla unelmoida

Tuunaa työtäsi

Jos työskentelet  
yhdessä toisten kanssa,  
seuraa onko onko  
työpaikallasi tai  
työyhteisössäsi:





# ... jatkuu

Keskinäistä  
luottamusta ja  
kunnioitusta

Selkeä tunne  
yhteisöstä

Huumoria ja iloa

Kaikilla tilaa kehittyä,  
onnistua ja kokea  
ammattiyllpeyttä

Mahdollisuus tehdä  
valintoja, suunnitella,  
ja kontrolloida omaa  
työtä

Järkevä työmäärä,  
mahdollisuus tehdä  
työ hyvin ja saattaa se  
loppuun

Toimivat  
palautteenantotavat

Riittävä palkka tai  
palkkiot

Kohtuulliset odotukset  
ja hyvä, kunnollisesti  
resursoitu johtaminen  
ja esimiestyö

Tunne työn  
merkityksellisyydestä





# Työn imu

Motivaatio auttajalle  
olennaisen tärkeä

Työstä tulee nauttia, työn  
tuloksista myös

Vastaako työ johonkin  
muuhun ääneen  
lausumattomaan  
tarpeeseen?

Jokaisella on joskus  
nihkeitä ja  
vastentahtoisia tehtäviä,  
kyse tasapainosta niiden  
välillä

Mahdollisuudet tehdä  
sitä, mihin taipumukset  
viittaavat

Työn sisäinen  
palkitsevuus

Voi olla suurimman ajan  
tyytyväinen työhönsä

Työn imu voi syntyä  
vastusten voittamisesta







## Minkälaista tukea saat ensisijaisesti työtehtäviisi ja työssä jaksamiseen? (Alho 2023)

- Muuta vertaistukea (101/30)
- Työnohjausta ryhmässä (101/29)
- Johdon tukea (101/14)
- Yksilötyönohjausta (101/9)
- Perehdytystä (101/5)
- Mentorointia kokeneemmalta kollegalta (101/5)



# Tietoisuus tunteisiin työssä

- Esim. lastensuojelussa puhumme usein faktoista ja yritämme vedota järkeen (miten pääsemme tavoitteisiin)
- Yhtä merkityksellistä olisi kysyä: miltä nämä tavoitteet tuntuvat? Minkälaisia tunteita tilanne ja faktat herättävät?
- Jos vahva tunnetila päällä, järkeen vetoaminen ei toimi. Ensin on käsiteltävä tunteet





# Auttajaksi kasvetaan

- Ei-tietämisen vaaliminen!
- Hyvä auttaja on nöyrä – realismia ihmisen ja työn monimutkaisuudesta
- Valmis hylkäämään aikansa eläneet opit, uusien toimivimpien tilalle
- Liiallinen oleilu mukavuusalueella tylsistyttää
- Toisaalta jatkuva omien taitojen ja resurssien rajoilla oleminen ylikuormittaa
- Hyvä esihenkilötyö
- Kollegoiden tuki, vertaismentorointi
- Työnohjaus (yksilö, ryhmä))
- Alkuvaiheessa monimutkaista, pyrkimys saamaan tilannetta haltuun omaksumalla jonkin tilannetta yksinkertaistavan työskentelymallin tai pyrkimällä ottamaan mallia arvostamiensa työntovereiden tai ohjaajien työtavasta





# Kuprut kunniaan

Koulutus, kokemus, tai selkeä työskentelymalli ei suojaa auttajaa haastavilta ja henkilökohtaisestikin raskailta kokemuksilta asiakastyössä



Merkittävin positiivinen palaute tulee tulee asiakassuhteen kuprujen ja katkosten muodossa



Reflektiivisyys on taito, jonka oppii harjoittelemalla



Tärkeintä on miettiä, mitä kupruista voi oppia





# Systeminen työote sosiaalityön urapolulla (20 op)

- Seuraava opintojakso:
- STOM6004 Henkilöstön johtaminen ja osaamisen kehittäminen tutkinnon jälkeisessä sosiaalityössä – systeminen näkökulma
- Opinto-oikeusaika: 20.3.-20.5.2023  
Ilmoittautumisaika: 10.10.2022-19.3.2023



- <https://www.chydenius.fi/fi/sosiaalitieteet/hae-opiskelemaan/systeminen-tyoote-sosiaalityon-urapolulla-opinnot>
- Opinnot alkavat ensi lukuvuonna 2023-2024
- Käy ennakkoon ilmoittautumassa edellä mainitulla sivulla, pidämme sinut ajan tasalla kurssien alkamisesta!



# Lopuksi lukuvinkkejä

- Tammelin, M., & Mänttari-van der Kuip, M. (2021). Policy Alienation in Frontline Social Work—A Study of Social Workers' Responses to a Major Anticipated Social and Health Care Reform in Finland. *Ethics and Social Welfare*. <https://doi.org/10.1080/17496535.2021.1977836>
- THL Blogi: <https://blogi.thl.fi/kuinkalastensuojelun-sosiaalityo-saadaankukoistamaan-urapolkumallia-ehdotetaan-asiantuntijana-kehittymisen-tueksi/>





# Käytetty kirjallisuus

- Dunderfelt, Tony (2010) Ilon psykologia.
- Gilbert, Paul (2009) The compassionate mind: A new approach to the challenge of life.
- Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu (2010) Työyhteisötaidot.
- Neff, K .D. (2003a) Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- Pessi, Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*.
- Tukiainen, Maaretta (2016) *Mielen taidot*.
- Veikkolainen, Maarit & Pohjamo, Raija (2016) *Tunteiden syvät vedet. Kosketuskohtia psykoanalyttikko ja lastenlääkäri D. W Winnicottin teoreettisiin näkemyksiin*.







- **Kiitos mielenkiinnostanne!**