

Myötätunnon hyödyt työhön ja työnohjaukseen
Päivi-Marjatta Marjo
Työnohjaajakoulutuksen lopputyö 2015



kuva: Päivi-Marjatta Marjo

Sisältö:

Johdanto	s. 2
1. Mitä myötätunnolla tarkoitetaan	s. 3
1.1 Myötätunto ja aivot sekä tunnesäätelysystemit	s. 7
1.2 Itsemyötätunto ja sen hyödyntäminen työhön	s. 12
1.3 Myötätunnon oppiminen	s. 16
1.4 Myötätuntouupumuksen ehkäisy	s. 17
1.5 Muihin kohdistuva myötätunto	s. 18
2. Myötätunnon hyödyt työnohjauksessa ja työnohjaajalle	s. 20
2.1 Myötätuntoinen ajanhallinta, jäämäkkyys ja ongelmanratkaisu	s. 22
2.2 Esimerkkejä myötätunnon soveltamisesta yksilö- ja ryhmätyönohjaukseen	s. 22
3. Loppusanat	s. 25
Lähteet	s. 26
Liitteet	s. 29
Liite 1: Gilbertin kysely myötätunnosta	
Liite 2: Neffin kysely myötätunnosta	

Johdanto

Yksi myötätuntoinen hetki voi pelastaa päiväsi kulkua. Monta itsemyötätunnon hetkeä voivat muuttaa elämäsi (Chris Germer).

CoPassion-hankkeen blogissa Kaisa Vuorinen kirjoittaa, että *jos kykenemme yhä useammin kohtaamaan toisemme myönteisen uteliaasti, arvostavalla silmällä, joka ensisijaisesti etsii vahvuuksia ja hyviä asioita toisista, työpaikalla synnytetään yhä enemmän myönteisen vuorovaikutuksen mikrohetkiä. Nämä mikrohetket rakentavat kulttuuria, joka tukee mm. työntekijöiden hyvinvointia, luovuutta sekä sopeutumista ja resilienssiä muutoksissa.*

Useimpien meistä on helpompaa olla myötätuntoisia muita kuin itseä kohtaan. Itselle suunnatun myötätunnon hyötyjen nähdään olevan esimerkiksi siinä että myötätuntoisesti itseensä suhtautuvat ovat ystävällisempiä itseään kohtaan vaikeina hetkinä. Itsemyötätuntoiset vitkuttelevat vähemmän kohdatessaan epämiellyttäviä tehtäviä, ottavat sekä enemmän vastuuta tekemistään virheistä verrattuna niihin, jotka suhtautuu itseensä kylmemmin ja itsekriittisesti. Itsekritiikki helposti lamaa vaikeissa tilanteissa.

Yhteiskuntamme rakenteellinen murros ja arvotyhjiö ja toisaalta tarve yksilöiden sitoutumiseen ja jaksamiseen mielekkäisiin ja riittävän pitkiin työuriin sekä samalla työntekijöitä monesti runsaasti kuormittava ja ehkä rajoiltaan laaja-alainen työ jatkuvasti muuttuvissa organisaatioissa ovat kenties osaltaan nostattaneet myötätuntoa keskeiseksi työhyvinvoinnin trendiksi.

Työnohjaus on noussut viime vuosikymmeninä yhä tärkeämmäksi tukemaan työssä jaksamista ja työn kehittämistä. Suomen työnohjaajien katto-organisaatio [STORY](#) on ajanut kaksivuotista koulutusta pohjaksi niille, jotka haluavat hakea kuntien kilpailutuksissa työnohjaajiksi. Työ on nykyisin monin paikoin väistämättä hektistä, muuttuvaa ja työtä tehdään monen epävarmuuden keskellä, paikoin jopa työn loppumista tai voimavarojen loppumista peläten. Työuupumusoireita arvellaan olevan nykyään olevan keskimäärin joka viidennellä.

KELA:n korvaamien psykoterapioiden perusajatuksena on terapiassa käyvien opiskelu- tai työkyvyn ylläpito tai sen palauttaminen, ja niin näissä terapiamuodoissa kuin niitä harjoittavillakin myötätunto voi olla tärkeä tuki ja läpimurtojakin tuova apu. Nyt aletaan nähdä mielenterveys yhä enemmän yhteiskunnan tuottavuuden keskeisenä kriteerinä ja sitä tukien sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten voimaantuminen työssä ja tuki heidän jaksamiseensa on kallisarvoista, kuten ylipäänsä muidenkin työn tekemisen tuki.

Myötätunnon ajatellaan olevan mullistava voima, joka tuo työntekijälle, työyhteisölle ja organisaatiolle merkittävästi tuulta purjeisiin ja lisäarvoa. Yksittäisen työntekijän tasolla sen ajatellaan tuovan

terveyttä ja tasapainoa työn ja yksityiselämän välille, tavoitteen kirkastumista, lisää työmotivaatiota. Myötätunnon ajatellaan myös lisäävän työntekijän tehokkuutta ja tuloksellisuutta ja vahvistavan työn imua, myönteisiä tunteita, luovuutta ja yhteyttä muihin työyhteisössä (Pessi, Paakkanen ym. 2014).

Mitä hyötyä myötätunnosta voisi olla työssä ja työnohjauksessa? Myötätunto itseä kohtaan voi auttaa erityisesti silloin, kun käsittelet heikkouksiasi, tekemiäsi virheitä ja epäonnistumisia, sekä vaikeuksissa suhteessa muihin. Esimerkiksi jos jäät työttömäksi, sairastut tai kohtaat vastoinkäymisiä ja ei-toivottuja muutoksia työssä, myötätunto voi auttaa. Myös silloin kun työtä on hyvin paljon ja rajaaminen tai punaisen langan löytäminen on vaikeaa, voi myötätunto olla avuksi. Tutkimus osoittaa lisäksi, että hoitoalan ammateissa itsemyötätunto suojaa myötätuntouupumukselta. Itselle osoitettu hoiva, kuten esimerkiksi virkistävät tauot työssä, oman ajan ottaminen, ja huomion kiinnittäminen ruokavalioon ja liikuntaan auttaa uusintamaan energiavarantoja (vrt. Pietikäinen 2014, 307-308).

Alunperin myötätuntosuuntainen psykoterapia, CFT - compassion focused therapy, on David Gilbertin (2010) kehittämä niille, jotka kärsivät voimakkaasta häpeästä ja itsekritiikistä ja joille myötätunto oli tuntematon omassa historiassa. Työnohjausta ajatellen myötätuntoa vahvistavalla työnohjauksella voidaan ehkäistä työuupumusta, tukea työkriiseissä ja tukea esimerkiksi vaikeissa elämäntilanteissa tai fyysisten kipujen keskellä työskenteleviä. Myötätunto auttaa herkemmin huomaamaan työntekijänä tarpeitaan ja asettamaan rajoja.

Myötätunto tukee *mentalisaatiota*, jolla tarkoitetaan kykyä pitää mielessä mieli - sekä oma ja toisen mieli. Ilman mentalisaatiokykyä ihminen on kyvytön ennakoimaan omia ja toisen reaktioita eri tilanteissa ja säätelemään omia tunnetilojaan. Mentalisaatiolla tarkoitetaan kykyä nähdä itsensä ja toinen olentoina, joilla on omat halunsa, uskomuksensa ja päämääränsä. Puutteellinen mentalisaatiokyky tekee elämän arvaamattomaksi ja hillittömäksi. Se on yhteydessä myös moniin psyykkisiin ja neuropsykiatrisiin häiriöihin. Kyky mentalisaatioon kehittyy varhaisessa vuorovaikutussuhteessa, ja se estyy vuorovaikutuksen häiriöissä. Mentalisaatiokyky vaikuttaa olevan psyykkisen hyvinvoinnin kulmakivi (Larmo, 2015).

1. Mitä myötätunnolla tarkoitetaan?

Myötätunnosta löytyy erilaisia määritelmiä ja ulottuvuuksia. Tämän työn taustalla on paljolti myötätuntosuuntainen kognitiivinen psykoterapia, jota olen opiskellut. Tässä työssä keskitytään siihen miten viime vuosina käsite on hahmotettu kognitiivisessa psykoterapiassa, ja miten terapiaan liittyviä käytännön sovelluksia voitaisiin hyödyntää työelämän hyväksi yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Englanninkielinen termi Compassion viittaa yhdessä kärsimiseen. Anne-Birgitta Pessi korostaa myös englanninkielisen termin kautta avautuvan aktiivisemmän ulottuvuuden kuin suomen kielisestä myötätunto -termistä. Niinpä myötätunnon kehittyessä voitaisiin ajatella edettävän myötätunnosta *myötäintoon* (vrt. Pessi 2015).

Pessi: "Myötätunnon on osoitettu vahvistavan työmotivaatioita ja -tehokkuutta, terveyttä, hyvinvointia ja myönteisiä tunteita sekä ehkäisevän stressiä, uupumusta ja ahdistusta. Myötätunto tuo tasapainoa työn ja kodin välille sekä kirkastaa tavoitteita ja ratkaisukeskeisyyttä. Myötätunnon avulla organisaatio saa siis hyvinvoivempia ja energisempiä työntekijöitä. Myötätunnon myötä suomalainen työelämä voisi Pessin mukaan kehittyä myös kansainvälisesti entistä kilpailukykyisemmäksi (2015).

Yksilötasolla erityisesti itsemmyötätunnon harjoittaminen, joka on opittava mindfulness-pohjainen taito, on suuri voimavara esimerkiksi uupumuksen ennaltaehkäisyssä. Itsemmyötätuntoa kannattaa opetella ja harjoittaa - mikäpä muu olisi siihen otollisempi paikka työntekijöitä ajatellen kuin työnohjaus?

Työyhteisötasolla voidaan harjoitella muihin kohdistuvaa myötätuntoa yhteishengen tukemiseksi ja erilaisuuden ymmärtämiseksi sekä ei-rakentavien kilpailuasetelmien tai kriisien käsittelyn helpottamiseksi.

Yritysmaailmassa myötätunnon voima on näyttänyt myönteisen voimansa. Amerikkalaisessa tutkimuksessa oli mukana useita yrityksiä ja bisnesyksiköitä. Myötätunnon myötä kasvaneella työn imulla todettiin olleen merkittävä myönteinen yhteys tulostuloksiin: tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja tapaturmiin. Rahalla arvioituna korkeimpaan ja matalimpaan työn imun neljännekseen kuuluneiden tulosyksiköiden ero oli jopa miljoona euroa vuodessa yksikköä kohti. Parantuneen työhyvinvoinnin ansiosta tuhat ihmistä työllistävää yritys säästi miljoonia dollaria Pessi 2015: 12-13).

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että myötätunto on ennemminkin kollektiivinen kuin yksilöllinen vastaustapa, jossa monet työkaverit tarjoavat tehtävään pohjautuvaa emotionaalista tukea, tarjoten aikaa tai joustavuutta tehtävään, jopa keräten rahaa toisen vaikeaan elämäntilanteeseen. Tutkimuksessa nähtiin myötätunnon liittyvän myös useisiin positiivisiin tunteisiin sekä negatiivisten tunteiden vähenemiseen liittyen. Wissin ja Cropanzanon (1996) affektiivisten tapahtumien teoriaan liittyen, tutkimuksessa osoitettiin niillä olevan merkittävä yhteys moniin pitkän tähtäimen työtä koskeviin asenteisiin, käyttäytymiseen, onnistumiseen ja terveyteen. Myötätuntoa kokevat suhtautuivat tunteella ymmärtäen itseään, muita ja organisaatiota.

Myötätunto edustaa henkilökohtaisten yhteyksien laatua, jota harvoin huomataan organisaatiossa ja on muodollisessa mielessä yleensä näkymätön. Koska myötätunto "toimii", se sallii ihmisten parantua ja toipua vaikuttamatta juurikaan normaaliin toimintojen virtaan ja jättää pienen näkyvän jäljen syvästä vaikutuksestaan. Vaikka myötätunto on näkymätöntä, sen tutkimus tarjoaa paljon (Kahn, 1998, 2001 ja Sandelands, 1998, 2003). Ihmisten yhteyden ja kuulumisen perustarpeiden tutkimuksessa (Baumeister & Leary, 1995), on osoitettu miten tietyt yksilöiden väliset kokemukset työssä assosioituvat siihen, että henkilöt kokevat tulevansa arvostetuiksi, ja että heistä välitetään ja heihin ollaan yhteydessä. Henkilökohtaiset kokemukset ja vaikeudet on nähty heijastavan organisaation

arvoja, välittäen työntekijöille ajatuksen, että kollegiaalisen tuen lisäksi organisaatio tukee heitä. Jos organisaation koetaan ja havaitaan tukevan työssä, se vaikuttaa työn tuloksiin (vrt. Rhoades & Eisenberger, 2002). Jää hieman arvoitukseksi miten yksilöiden välisessä vuorovaikutus vaikuttaa havaintoihin organisaation tuesta. Organisaation puolelta tulevat myötätuntoa tukevat teot lisäävät työntekijöiden sitoutuneisuutta organisaatioon.

Tulevaisuuden organisaatioissa, innovaatioiden ja tuottavuuden kasvun ydin löytyy mm. sosiaalisen vastuun ymmärryksestä. Yksi vahvimpia sosiaalisen arvon edistäjiä on myötätunto, sanoo Helsingin yliopisto teologisen tiedekunnan professori (Pessi ym. 2015).

Työnohjaus on yksi tehokas työkalu yksilöiden, yhteisöjen ja organisaatioiden tukemiseen myötätuntoisempaa, jaksavampaa hedelmällisempää, tyydyttävämpää ja tuloksellisempaa työtä kohti. Tämän työn johtoajatuksena on tuoda työnohjauksen keinoin myötätunto voimavaraksi työntekoon, jaksamiseen ja asiakastyön laadun kehittämiseen. Myötätunto näyttää olevan tärkeä henkinen, psykofyysinen ja sosiaalinen tekijä inhimillisessä kokemuksessa, ja kuitenkin siitä on puutetta yhteiskunnassa ja hoitotyössä ja muutenkin työelämässä. Kunkin ihmisen historialla ja jopa kansakuntana oppimallamme kulttuurisella suhtautumistavalla voi olla leimansa siihen miten suhtaudumme itseemme ja toisiimme.

Suomessa on perinteisesti ollut tärkeää keskittyä työntekoon, suorittaa, saada aikaiseksi, selviytyä yksin ja apua pyytämättä. Suomalainen työntekijä ei useinkaan ole aktiivisesti vuorovaikutushakuinen, joten jaettua työn kuormaa ja iloa voi jäädä paljon kokematta.

Myötätunto on noussut erääksi kognitiivisen psykoterapian eri menetelmien käytön tärkeäksi vaikuttavaksi osatekijäksi sekä työhyvinvoinnin osaksi viime vuosina. Sen tulisi olla keskeinen osa esimerkiksi hoito- ja terapiatyössä. Valitettavasti monesti hoitohenkilöstöltä puuttuu myötätuntoa. Jos myötätuntoa osataan antaa asiakkaille, voi olla suuri ero siinä, miten sitä annetaan itselle, ja näin myötätuntouupumusriski kasvaa.

Jos potilas ei saa osakseen myötätuntoa, voi seurauksena olla voinnin selkeä huononeminen. Myötätuntoa osakseen saavana taas lievittyy kärsimys ja epätarkoituksenmukaisempi hoitokin voi jonkun verran auttaa. Esimerkiksi historiassame psykiatristen potilaiden hoito kylmillä ja kuumilla kylvyillä auttoi jonkin verran, kun hoitoa kuitenkin oli, vaikkei se olisikaan kovin ammattimaisesti vastannut yksilön hoidon tarpeeseen. Psykoterapiassa yleisesti ottaen hoitosuhde on käytettyjä menetelmiä vaikuttavampia ainesosa terapian onnistumisen kannalta - näin uskoisi olevan työnohjauksessakin. Nykyään lääkäreiden koulutuksessa pyritään nykyään tuomaan aiempaa enemmän inhimillistä vuorovaikutusosaamista. Tähän myötätunnolla on annettavaa, niin kuin kaikkeen hoito- ja asiakastyöhön.

Mitä kaikkea myötätunto sitten on? Onko sitä toisilla luonnostaan enemmän kuin toisilla ja voiko sitä oppia? Voiko myötätunto tuoda työntekoon lisää puhtia, muutoksissa selviytymisen tukea ja asiakastyöhön lisäarvoa. Monet tutkimukset puhuvat näiden puolesta. Siksi myötätunnon tuominen osaksi voimaannuttavaa työnohjausta yksilöille, ryhmille ja työyhteisöille sekä työnohjaajille itselleen on tärkeä haaste. Myötätunto voidaan pelkistetysti olevan jaetussa läsnäolossa käytäntöön asti tulevaa sympatiaa ja empatiaa, myötäelämistä. Se ei ole itsestäänselvää eikä aina helppoa. Myötätunnon eri kerrokset, vivahteet ja tavat miten sitä voi harjoittaa ja oppia työelämän tueksi avautuvat hieman tästä työstä.

Myötätunto yhtenä osatekijänä lisää psykologista joustavuutta ja tukee omien tavoitteiden edistämistä (Pietikäinen 2014, 302). Myötätunto vahvistaa sosiaalisia suhteita ja kykenevyyden tunteita ja ehkäisee itseen kohdistettuna ja harjoitettuna myötätuntuoupumista. Flow-kokemukset onnistumisesta ja innostumisesta virtaavat myötätuntoisessa mielentilassa. Myötätunto itseä kohtaan auttaa jaksamaan niin vaikeita ja stressaavia kokemuksia ja sairauksia kuin tuo voimavaroja muutoksiin ja asiakastilanteisiin. Hoitotyössä itselle annettu myötätunto toimii myös myötätuntuoupumuksen ennaltaehkäisijänä. Myötätunto voi myös antaa rohkeutta psykologisen kivun kohtaamiseen (Pietikäinen 2014, 306).

Myötätunnosta on hyötyä erityisesti omien heikkouksien ja itse tehtyjen virheiden ja epäonnistumisten käsittelyssä, ja kun joutuu vaikeaan elämäntilanteeseen, esimerkiksi jää tahtomattaan työttömäksi (Pietikäinen 2014, 207). Surun vuosi -kirjassaan Hilikka Olkinuora kirjoittaa ilmiöstä koskettavasti: Yksi olisi tarpeen, yksi ainoa tarpeeksi: että saisin tulla nähdyksi. Että kukaan ei kääntäisi katsettaan pois. Vaikka olisin tässä, tällaisena.

Ihmiselle on taipuvaista pyrkimys mielihyvään. Ihminen pyrkii myös vapautumiseen kärsimyksensä, yhteyteen muiden kanssa ja mielekkäisiin ratkaisuihin elämässä sekä tietynlaiseen jatkuvuuden ja hallinnan tunteeseen. Ehkä myötätuntoa tarvitaan erityisesti silloin kun omilla tavoitteilla jotenkin epäonnistutaan ja näkökulmat kapeutuvat tai voimavarat pettävät.

Myötätuntokeskeisessä psykoterapiassa myötätunto nähdään toisaalta kykyinä huomata kärsimystä itsessä ja muissa yhdistettynä haluun ja kykyyn lievittää tätä kärsimystä eri keinoin. Grandell avaa tätä blogissaan (4/8/2015) hienolla esimerkillä, jossa kehoitetaan kuvittelemaan, että hyvä ystävä on tehnyt töissä virheen, josta on aiheutunut harmia. Vaikka virhe on korjattu ja asia on kunnossa, ystäväsi paha olo asiasta ei ala helpottaa. Miten tällaisella hetkellä auttaisimme ystäväämme.

Kognitiivisen psykoterapian käsitteistössä myötätunto on taito, jonka kulmakiviä ovat tietoisuustaidot, havainnointi- ja hyväksymistaidot sekä arvot. Mieleemme alkaa helposti arvostella meitä, jos emme onnistu tavoitteissamme tai jos huomaamattamme vertaamme itseämme muihin, voi mieli kertoa, että "et ole tarpeeksi hyvä". Näin myötätunto voi tukea eri tavoin silloinkin kun itsetunto, joka usein saa meidät vertaamaan itseämme jollain lailla muihin, on haavoittunut.

Syvällä sisimmässämme toivomme kaikki voivamme hyvin ja elävämme arvokasta elämää. Tämä pätee varmasti myös työelämään (vrt. Laakso 2009, 63). Kun kamppailemme eri keinoin laadukkaamman elämän puolesta, pyrimme vapautumaan haitallisista riippuvuuksista, kielteisistä tunteista, masennuksesta, pelosta tai katkeruudesta. Pyrkiessämme hallitsemaan painoamme, huolehtimaan kunnostamme tai terveydestä usein tavoitteemme kuitenkin kariutuvat. Miksi usein hyvä yritys muuttua kääntyykin retkahdukseen, myös pyrkiessämme muuttamaan tapojamme työssä? Miksi on vaikea löytää aikaa vaikkapa kolmen minuutin harjoitukselle levollisemman elämän tuojana? (vrt. Laakso 2009, 64).

Olisiko tämä muutoksen tekeminen niin vaikeaa siksi, ettei se ole vain älyllinen ja tiedollinen tapahtuma, vaan koskettaa järjen lisäksi sydäntä. Emme ehkä enää tarvitsekaan viisaita neuvoja terveellisestä ravinnosta ja liikuntasuosituksista yms. Ratkaisevampaa voi olla kysyä, olenko oikeasti henkilö, jonka kehon ja mielen tarpeet ansaitsee tulla vakavasti otetuiksi (Laakso 2009, 64-65). Kun muutosten toteuttaminen on vaikeaa, tarvitaan myötätuntoa. Jos emme heti onnistu tavoitteissamme, mieleemme voi helposti arvostella meitä, jopa ennen oletettua epäonnistumista.

Myötätunto liitetään arkikeskustelussa usein uskontoon tai myötätuntuupumukseen, joka olisi tullut liiallisen myötätunnon harjoittamisen myötä. Arkiajattelussa tuntuu olevan vallalla myötätunnon osoittaminen nimenomaan toisille, ja ehkä hieman varoen myötätunnon antamisen määrää, ettei itse kuormittuisi. Myötätunto saatetaan myös rinnastaa heikkouteen.

Nykyiset tutkimukset kuitenkin kertovat päinvastaisesta - myötätunto voikin olla hyvinvoinnin, kestävyyyden ja joustavuuden lähde. Lisäksi myötätunto on tärkeä sosialisointin ominaisuus niin yksilöiden kuin yhteisöjen hyvinvointiin (Halifax 2014, 209). Nähdään myös, että itselle osoitettu myötätunto on perusta myötätunnon kokemukselle, ja itselle osoitetusta myötätunnosta tulee ikään kuin säiliö, josta myötätuntoa voi ammentaa muille. Tämä ajatus on samankaltainen kuin kristillisessä alunperin Paavalin tuomassa kehotuksessa "lohduttaa muita sillä lohdutuksella, mitä itse olemme saaneet".

1.1 Myötätunto ja aivot sekä tunnesäätelysystemit

Neurotieteen tutkimus myötätunnosta on vielä lapsenkengissä. Joitakin tutkimuksia myötätunnosta kuitenkin löytyy, joissa nähdään myötätuntomeditaatioon osallistuneiden aivojen tutkimuksessa. Grandell (2015) kuvaa että aivoissa ikään kuin "kapeat polut laajenevat" myötätunnon harjoittamisen avulla. Lisäksi myötätunnon harjoittamisesta on nähty olevan hyötyä immuunisysteemillemme (Halifax 2014, 209).

Kymmenien vuosien kirjallisuuden tutkimisen monitieteisesti sekä myötätunnon harjoittamisen ja siitä kouluttamisen tuloksena Halifax on kehittänyt myötätunnon mallin erityisesti kliinisessä työssä oleville, kuten lääkäreille, hoitohenkilöstölle, sosiaalityöntekijöille, psykologeille (Halifax 2014, 209).

Myötätunto on on mielen taito, jota voimme kehittää koko elämän. Voimme harjoittaa sitä päivittäin suhdeverkostoissamme, kun kuuntelemme, ymmärrämme ja haluamme osoittaa ystävällisyyttä ja tehdä palveluksia toisillemme. Eniten joudumme kuitenkin opettelemaan sitä silloin, kun koemme epäonnistumisia, pettymyksiä ja takaiskuja (Laakso 2009, 66).

Myötätunto on usein ensimmäinen lääke, jota tarvitsemme kun asiat ei onnistu ja tulevaisuuden toivomme katoaa. Myötätunto on jakamattoman ja ymmärtäväisen huomion antamista kärsivälle osalle itsessämme. Juhani Laakson sanoin *myötätunto on kuin kannatteleva käsi tai lämmin syli, jonka avaamme itsellemme silloin, kun emme saa tarvitsemaamme inhimillistä tukea keneltäkään muulta* (Laakso 2009, 66).

Myötätunnon arvellaan liittyvän oman kehon rauhoittumisjärjestelmään. Brittiläinen psykologi Paul Gilbert, joka on kehittänyt myötätuntosuuntautunutta terapiaa, on saanut alustavaa näyttöä siitä, että lapsille, joita ei ole hellitty riittävästi, ei kehity riittävä turvallisuuksien kokemusta. Koskettelu, sively ja sylissä pitäminen vaikuttaa suotuisasti lapsen kehitykseen ja kasvuun tuoden välittämisen tunnetta.

Peilisolot on empatian biologinen pohja aivoissa: osaamme peilisolujen avulla hahmottaa toisen ilmeistä hänen tunnetilaansa. Kaksi hormoonia, oksitosiini - ns. rakkaushormooni, jonka aktivoitumista voimme kokea vaikkapa silittäessämme käsivarttamme (vrt. Grandell 2015, Laakso 2009, 65-66) ja endorfiini tukevat meitä stressinkäsittelyssä ja mielihyvän tavoittelussamme.

Mielen ja kehon yhteistyötä, kuten oman tunnesäätelyjärjestelmän aktivoitumista ja rauhoittamista voidaan tutkia ja tukea monenlaisten menetelmien, kuten mindfulnessin tai Mind Body Bridgingin (MBB) kautta. Kosketuksen saaminen omiin tunteisiin ja kehon tuntemuksiin avaa pohjan myös rauhoitella itseä ja katsoa asioita ikään kuin automaattiohjauksen ulkopuolelta, vapaana kritiikistä ja itsensä tuomitsemisesta. Mind Body Bridging -menetelmä (Block, 2014) auttaa esimerkiksi mindfulnessin lisäksi stressinkäsittelyssä ja tunteiden säätelyssä, ja voi toimia sillanrakennuksena myötätuntoisempaan suhtautumiseen itsen ja muihin.

Työnohjauksessa pienet tilanteeseen sopivat harjoitukset voivat auttaa saamaan suhteellisuudentajua työntekijän kokemaan haasteeseen ja rauhoittamaan omaa tunnesäätelyään. Meillä saattaa olla toisinaan työelämää haittaavia tunteen säätelyn ongelmia. Työntekijällä voi olla kolmenlaisia erilaisia tunteen säätelyn ongelmia eri tunteensäätelyjärjestelmissä:

a. *Uhkaan keskittynyt järjestelmä* toimii suojaa-etsivänä systeeminä ja on aktivoiva ja estävä. Keskeiset tunnetilat joita tämä tunteensääteilyjärjestelmä voi aiheuttaa ovat viha, huolestuneisuus ja inho. Tunnesävyt ovat tärkeitä ja tunteiden kokeminen suoraan. Esimerkiksi kehityskeskustelu- tai irtisanomistilanteissa voi tunteiden tukahduttaminen ja itsekritiikki pitää oireista kärsivän henkilön pois asian käsittelemisestä myönteisellä tavalla (vrt. Germer 2009).

b. *Turvallisuuteen liittyvä tunnesäätelysysteemi*

Tähän tunnesäätelysysteemin liittyy kiintymys, liittyminen muihin, sekä rauhoittuminen. Työyhteisössä henkilö on asettunut riittävän turvallisella tavalla osaksi yhteisöä. Kun henkilö on myönteisessä hoivaavassa ja ystävystyvässä kontaktissa toiseen, kehossa alkaa oksitosiini-hormoonin erityys, ja tämä aiheuttaa rauhoittumista. Naisilla hallitseva estrogeeni lisää osaltaan oksitosiinin tuotantoa (vrt. Germer 2009).

Joillekin positiivisten tunteiden kokeminen ja ilmaisu on vaikeaa. Jos positiivisista tunteista on henkilön mielessä seurannut jotain pahaa, hän ei ole oppinut sallimaan itselleen positiivisia tunteita. Tällöin on askele askeleelta opittava nauttimaan pienistä positiivista hetkistä, kuten kupista kahvia yhdessä tai pienestä rennosti juttuhetkestä (vrt. Germer 2009).

Jos myötätuntoon ei ole totuttu, voi kokea itsensä jotenkin haavoittuvaksi tai uhatuksi, jos toinen osoittaa myötätuntoa. Jos näitä tunteita ei ole oppinut kohtaamaan, voi työnohjauksen keinoin, että ne ovat normaaleja aivojen tunteita ja harjoittelemalla ne voivat palautua. Syvemmälle tässä voi mennä tarpeen tullen psykoterapiassa.

Turvallisuuteen liittyvä tunnesäätelyjärjestelmä voi toimia ahdistusta tai masennusta vastaan tai ennakkoluuloja ja anteeksiantamattomuutta vastaan ja rohkaista meitä ylittämään esteet toiminnassamme (Germer 2009).

c. *Vitaalisuuteen ja innostuneisuuteen suuntaava tunnesysteemi*

Joskus tämä tunnesäätelysysteemi voi mennä pois tasapainosta, kiihtyneisyyden tilaan, etenkin kun ollaan kriisissä tai erityisen innostavassa työskentelyssä. Tämän tunnesäätelyjärjestelmän kanssa voi tulla ongelmia, koska aktivaatio saattaa vaihdella liian korkean ja liian matalan tason kanssa. Masennuksesta tai uupumuksesta kärsivän työnohjausasiakkaan vitaalisuutta ja innostuneisuuteen suuntaavaa tunnesysteemiä voidaan koettaa aktivoida ja herätellä eri tavoin esimerkiksi löytämällä liikunnasta ja/tai mielekkästä tekemisestä mielihyvää pienin askelin. Tasapainossa uhkaan keskittyneen ja tunnesäätelyjärjestelmän kanssa tämä systeemi ohjaa kohti tärkeitä tavoitteita (vrt. Germer 2009).

Ajoittain ihmismieli tekee toista kuin mitä itse toivoisi. Mielellämme on kyky suojavaalmiuteen, joka tukee hengissä pysymistä. Suojavaalmius pitää käytännössä vaaralliset ja epämiellyttävät asiat loitolla. Mielellä on kuitenkin myös valmius myötätuntoon, joka puolestaan auttaa menemään kohti tärkeää asiaa epämiellyttävistä tuntemuksista huolimatta. Suojavaalmiuden takia hypätään vaikka suojaatiellä äkkiä pois tieltä, kun yllättäen kulman takaa auto näyttää tulevan kovaa vauhtia kohti. Suojavaalmius vaikuttaa monin tavoin ajatuksiin, tunteisiin ja toimintaan myös kun koemme henkisesti ikävän tuntuista tilanteita (vrt. Grandell 2015, 23).

Suojavaalmius saa meidät tekemään nopeita, yksioikoisia ja mustavalkoisia tulkintoja. Esimerkiksi pelko ja ahdistus ovat suojavaalmiuden tunnetiloja, jotka yrittävät viestiä vaikkapa, että tekemättömille töille kannattaisi tehdä jotain, ettei tule ikäviä seurauksia. Viha on myös suojavaalmiuden tunnetila ja se viestii, että jollekulle, itselle tai toiselle on tehty vääryyttä. Joku on tullut esteeksi tai tärkeää sääntöä tai periaatetta on rikottu. Surun tunne taas kertoo uhasta, joka on joko toteutunut tai toteutumassa, kun olet menettämässä tai menettänyt jotain tärkeää. Syyllisyys taas viestii, että itse olet tehnyt väärin, ja kannattaa tehdä jotain tilanteen korjaamiseksi. Häpeän tunne puolestaan herää, jos vaikkapa ajattelet jonkun nähneen sinut huonossa valossa (Grandell 2015, 25-26).

Mielen suojavaalmius koettaa olla avuksi meille. Joskus sen kompastuskivenä kuitenkin voivat olla ylisuojeleminen, murehtiminen, tunneviestin toimimattomuus tai itsekritiikki, jolloin ratkaisuyrityksistä itsessään voi tulla ongelmia. Suojavaalmiuttamme ei voida poistaa millään -jos näin olisi, asettuisimme alttiiksi vaaroille, ja meiltä poistuisi myös tunteet, jotka auttaa tulemaan toimeen muiden kanssa (Grandell 2015, 27-30).

Eri ihmiset ovat elämänsä kuluessa oppineet suojaautumaan eri tavoin sekä geeniperimänsä että elämäkokemustensa takia. Myös perustarpeiden, kuten nälän ja kivun kokemukset tai yöunen määrä ja laatu voivat vaikuttaa koettuun uhkaan. Asioiden tärkeys ja arvo meille herättää helposti suojavaalmiuden, jos asiat eivät mene kuten oletamme (vrt. Grandell 2015, 32-34).

Myötätunnolla tarkoitetaan kykyä mennä toisen asemaan ja toimia ystävällisesti ja auttavasti häntä kohtaan huomaten toisen kärsimys. Myötätunnolla itseä kohtaan tarkoitetaan itsensä lempeää kohtelua kärsimyksessä. Ytimenä on kyky tunnistaa kärsimys sekä vahva tahto ja sitoutuminen sen lievittämiseen ja ehkäisemiseen (Tirch, 2012). Myötätunto liittyy läheisesti tietoiseen läsnäoloon, sillä sen ilmaisu edellyttää nykyhetken kokemista sellaisena kuin se on, tietoisena ja tunteillaan siihen reagoivana ihmisenä. Myötätunnon edellytyksenä on myös kyky vaihtaa joustavasti näkökulmaa ja tarkastella kokemusta esimerkiksi toisen ihmisen silmin (ks. Pietikäinen 2014, 203).

Myötätuntovalmius onkin mieleemme vastapaino suojaavalmiudelle. Myötätuntovalmiuden herättämiä tunteita ovat myötätunnon lisäksi esimerkiksi turvallisuus, tyyneys ja tyytyväisyys. Kun suojaavalmiudessa huomio kapenee ja suuntautuu ongelmiin ja uhkiin myötätuntovalmiudessa huomiokykymme laajenee ja havainnoi erilaiset turvallisuuden merkit (Grandell 2015, 37). Myötätuntovalmius saa meidät pysähtymään, rauhoittumaan, kokemaan turvaa ja huomaamaan asioiden olevan kunnossa tässä ja nyt. Myötätuntovalmius vahvistuu erityisesti kun koemme turvaa ja rentoudumme tai rauhoitumme tai koemme ystävällisyyttä ja lämpöä ympärillämme (Grandell 2015, 37-39).

Useimmilla meistä suojaavalmiutus on myötätuntovalmiutta hallitsevampaa. Itsemyötätuntoa voi arvioida esimerkiksi tämän työn lopussa liitteinä olevien myötätunnon itsearviointilomakkeiden avulla tai arvioimalla vaikka piirtämällä ympyrät kuvaamaan oman elämämme suojaavalmiuden ja myötätuntovalmiuden laajuutta. Useimmille meistä suojaavalmiutus on suurempaa (ks. Grandell 2015, 45).

Miten tätä kaikkea voisi soveltaa työnohjaukseen? Kuvittele, että saisit työnohjausasiakkaaksi henkilön, joka on kokenut ja osaava, yli 50-vuotias juuri irtisanotuksi joutumassa oleva, tai itseensä vaativasti suhtautuva ja kuormittunut nuori uusi työntekijä suurten organisaatiomuutosten keskellä - miten heille voisi tuoda myötätunnon taitoja helpottamaan painetta ja kipua työn kuormasta tai tahtomattaan kokonaan työstä pois joutumisesta johtuen? Pelkkä empaattinen kuuntelu ja sen mallintaminen asiakkaalle häntä itseään varten toteutettuna ei riitä, vaan tarvitaan tukea sille, että asiakas uskaltaa löytää oman paikkansa ja nähdä sitkeästi vaivaa sen eteen, kipuaan kohdaten tilanteessa.

Kognitiivisen psykoterapian viitekehysessä myötätunnon osatekijöiden voidaan nähdä koostuvan kolmesta osa-alueesta. Ensimmäinen osa-alue on *hyväksyvä tietoinen havainnointi*, jonka kivijalka on tietoisuustaidoissa (Pietikäinen 2014, 304). Tietoisuustaitojen avulla voi oppia huomaamaan omia tunteita ja kritisoivia ajatuksia ilman että samaistuu niihin. Esimerkiksi pettymystä tuntiessasi voit myös huomata tuntevasi sitä. Pahan olon tunnistaminen on edellytys myötätuntoiselle suhtautumiselle. Kun omille tunteille ja ajatuksille tekee tilaa, ja antaa niiden tulla ja mennä vapaasti, ilman että alkaa kontrolloida niitä tai kamppalla niiden kanssa, toteuttaa samalla jo myötätuntoa ja on hyväksyvä ja välittävä (Pietikäinen 2014, 304).

Koska mieleemme on luonnostaan levoton, voi tietoisuustaitojen harjaannuttaminen tuoda tietoisien läsnäolon avaintaitojen kehittymistä hyvinvointimme tueksi. Kolme keskeistä tietoisuustaitojen osataittoa ovat: *tarkoituksellinen huomion suuntaaminen, tässä hetkessä oleminen, ja ilman arvostelua olo*. Kaikki nämä taidot ovat vastakkaisia luontaiselle toiminnallemme (vrt. Wihuri 2014, 53).

Toinen myötätunnon osatekijä tietoisuustaitojen lisäksi on *itseän kohdistuva ystävällisyys*. Se ilmenee siinä, miten kohtaa vaikeuksia tai tulee tietoiseksi omista heikkouksista ja löytää itsestä puutteita. Silloin tarvitaan sympaattista kohtaamista. Myötätunto auttaa lakkaamaan vaatimasta itseltään että pitäisi olla täydellinen ja virheetön. Hyväksyt helpommin inhimillisyyttä itsessäsi niinkuin muissakin. Silloin kun kohtaat vaikeuksia, tarvitset eniten lohduttamista, myötätuntoa ja oman kärsimyksen tunnustamista, ei niinkään nopeaa ongelman ratkomista, kärsimyksen kieltämistä ja “tulta päin” kiirehtimistä (Pietikäinen 2014, 304-305).

Kolmas myötätunnon osatekijä on Jaettu ihmisyyys tai inhimillisuus (Pietikäinen 2014, 305). Sitä edustaa se, että tunnet vaikeuksien ja kärsimysten olevan ihmisiä yhdistävä asia, eikä erotteleva. Jos olet masentunut, ahdistunut, tai kärsit työsi muutoksista, sinussa ei ole mitään vikaa. On tärkeää huomata, että kärsimys yhdistää ihmiset toisiinsa, ei erota. Siksi kärsimyksiä kohdatessa ei tarvitsisi tuntea itseään erilliseksi tai vialliseksi. Ihmisenä olemiseen liittyy virheiden teko, epäonnistuminen ja kärsimyksen kohtaaminen ja pettyminen.

Myötätunnossa ei ole kyse ei ole kiltteydestä tai itsetunnosta. Myötätunto edellyttää usein rohkeutta - ei olla aina hymy huulilla ja myötäkarvaan. Myötätuntoisena voit kohdata vaikeita asioita ja viisaasti ja rohkeasti toimien pyrkiä vähentämään kärsimystä kieltämättä todellisuutta ja kokemustasi. Myötätuntoinen kääntyy kärsimystä kohti, ei siitä pois päin. Myötätuntoisena kykenee paremmin asettamaan tiukkojakin rajoja itselle ja olemaan rehellinen, sen lisäksi, että kuuntelee omia tarpeitaan (ks. Pietikäinen 2014, 305-306). Usein myötätunto edellyttää rohkeutta.

1.2 Itsemyötätunto ja sen hyödyntäminen työhön

Se vaikein: ystäväystyminen itsensä kanssa. (Helena Anhava)

*Nukkumaan käydessä ajattelen:
Huomenna minä lämmitän saunan,
pidän itseäni hyvänä,
kävelytän, uitan, pesen,
kutsun itseni iltateelle,
puhuttelen ystävällisesti ja ihailen, kehun:
Sinä pieni urhea nainen,
minä luotan sinuun.*
(Eeva Kilpi)

Yleensä ottaen ihmisille tuntuu olevan helpompaa suhtautua myötätuntoisesti vaikeassa tilanteessa toiseen kuin itseensä. Itsemyötätunnosta löytyy monia eri määritelmiä, joista Grandellin (2015)

mukaan maanläheisin on ystävällinen ja lämminhenkinen suhtautuminen itseensä - tämä voisi olla käytännössä samankaltaista suhtautumista, mitä soisi hyvälle ystävälle myötä- ja vastoinkäymisissä.

Christin Neffin mukaan (2011) Self-compassion, itsemyötätunto, tuntuu olevan käsite, jonka ympärillä ainakin yhdysvaltalainen populaari psykologia kuhisee. Mitä kiinnostavia ulottuvuuksia myötätunnon käsite voi tuoda työnohjauksen maailmaan?

Länsimaissa on tapana kytkeä psyykinen hyvinvointi hyvään itsetuntoon pikemmin kuin itsemyötätuntoon. Hyvä itsetunto tarkoittaa, että arvioimme itsemme ja oman arvomme positiiviseksi ja huono itsetunto, että arvioimme itsestämme on negatiivinen. Vaikka hyvä itsetunto tuottaakin hyvinvointia ja huono taas kytkeytyy masennukseen ja alentuneeseen toimintakykyysyteen, ei asia olen näin yksinkertainen. Hyvä itsetunto ja varsinkin keinot, joita sen hankkiminen ja ylläpitäminen edellyttävät, voivat olla ongelmallisia. Ensimmäinen ongelma on se, että itsetunto vahvistuu, kun koemme olevamme aivan erityislaatuisia tai ainakin keskimääräistä parempia. Itsetunto siis perustuu vertailuun, jossa täytyy kokea olevansa parempi kuin muut ollakseen riittävän hyvä. Neffin (2011) mukaan asetelma voi olla lähtökohtana ikäville sosiaalisille peleille. Kohottaaksemme itsetuntoamme, meidän tekee mieli vähän pullistaa omaa erinomaisuuttamme tai vähättellä jotain toista, eikä itsetunto siten perustu välttämättä kovin totuudenmukaiseen kuvaan itsestämme tai muista.

Toinen ongelma itsetuntoa tukevassa kulttuurissa on jatkuva onnistumispakko, sillä itsetunto vahvistuu silloin kun koemme onnistuvamme meille tärkeissä asioissa. Tilanteissa, joissa tarvitsisimme paljon itseluottamusta, kuten silloin kun epäonnistumme tai joudumme vaikeuksiin, hyvä itsetunto alkaa rakoilla ja jopa murenee altamme. Itsemyötätunto on erilainen tapa rakentaa tunnetta omasta arvokkuudesta. Itsemyötätunnossa ei ole kysymys positiivisesta itsearviointista tai itsensä kehumisesta. Se ei ole niin sanottua positiivista ajattelua ongelmatilanteissa. Siinä on yksinkertaisesti kyse siitä, että suhtautuu itseensä hyväntahtoisesti, että toivoo itselleen hyvää, luottaa itseensä ja haluaa antaa itselleen tukea, jota tarvitsee selvitäkseen vaikeuksista (Neff, 2011).

Neff ajattelee itsemyötätunnon rakentuvan kolmesta eri tekijästä. Ensimmäinen taito on olla mukava itselleen. Tämä tarkoittaa kaunista käytöstä itseä kohtaan: että puhuu päänsä sisällä itselleen asiallisesti ja ystävällisesti ja että kohtelee itseään niin kuin kohtelisi ketä tahansa ihmistä, josta välittää ja jota pitää arvossa. Se tarkoittaa ylikriittisen ja julman sisäisen puheen lopettamista ja sellaisen sisäisen äänen vaalimista, joka on meidän puolellamme, silloinkin kun töppäämme. Neff kehottaa meitä suomaan itsellemme saman kiinnostuksen, huomion, tarkkakatseisuuden ja tuen, jonka soisimme läheiselle ystävällemme (Neff, 2011).

Usein voimme olla kielellisesti itseämme kohtaan kovempia kuin muita. Entä jos alkaisimme kohdella itseämme kuten hyvää ystävää? Sen tiedostaminen, millaiset asiat esimerkiksi työssä ovat itselle vaikeita, voi olla itsemyötätunnon harjoittamisen pohjaksi tärkeää. Esimerkiksi että koen organisaatiomuutokset tai jotkut tietyt henkilöt haasteellisina kohdata tai työn määrä tuntuu liian

suurelta, tai koen ristiriitaa organisaation arvoissa ja omien arvojeni välillä. Huomaanko esimerkiksi vaativani itseltäni vaikeassa muutostilanteessa samaa kuin miten suoriutuisin tavanomaisessa tilanteessa? Asetanko itselleni kohtuuttomia paineita vertaamalla itseäni muihin?

Toinen taito on kyky kokea vaikeuksissa yhteenkuuluvuutta muiden kanssa. Ihmisenä eläminen tarkoittaa sitä, että olemme kaikki epätäydellisiä. Itsemyötätuntoisesti suuntautuva ihminen kokee vaikeissa tilanteissa olevansa ”samassa veneessä muiden kanssa” ja saa siitä lohtua. Kun taas ne, kenen on vaikea tuntee itsemyötätuntoa kokevat vaikeuksissa ollessaan yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä. Vaikeuksissa kokemaamme kärsimystä lisää usein ajatus siitä, että olen yksin, erilainen tai enemmän kärsivä kuin muut. Myötätunto auttaa siinä, että voidaan ymmärtää kärsivän kuten muutkin.

Kolmanneksi myötätunnon osataidoksi Neff nimeää kyvyn tunnistaa, milloin tarvitsee myötätuntoa osakseen. Voidaksemme suoda itsellemme myötätuntoa, meidän täytyy huomata, milloin tarvitsemme sitä tai myöntää myötätunnon tarpeemme. Erityisen vaikea Neffin mielestä on tulla tietoiseksi huonosta olost, jonka synnyttää ylikriittinen sisäinen puhe. Usein sisäinen kriitikko käynnistyy juuri tilanteissa, joissa tarvitsisimme pikemminkin sisäistä myötätuntoa osaksemme. Tilanteissa, joissa itsetunto heikkenee tai horjuu sisäinen myötätunto voi tulla apuun. Se tuottaa tunteen kuulumisesta ja arvokkuudesta, joka ei perustu saavutuksiin, vaan siihen, että olet ihminen ja sellaisena rakkauden arvoinen. Kyse on mindfulnessista, läsnäolosta omassa kärsimyksessä (vrt. Kristin Neff, <http://www.self-compassion.org/>).

Kristin Neffin mukaan (2011) itsearvostus (itsetunto) ja myötätunto eroavat toisistaan monin tavoin. Amerikkalaisessa kulttuurissa esimerkiksi itsearvostus liittyy usein ajatukseen olla keskivertohenkilön yläpuolella. Ellei henkilö koe olevansa parempi kuin joku muu, voidaan musertua tiedon alle. Tähän liittyen voidaan vain pohtia narsismin, kiusaamisen, rasismin epidemioita - miten ennakkoluulot muihin, eri tavoin ajatteleviin ryhmiin syntyvät ja miten niitä voisi ennaltaehkäistä ja vähentää.

Mitä sitten kun epäonnistutaan? Self-compassion - itsemyötätunto - suhtautuu itseensä ystävällisesti. Voimme luulla että tarvitsemme itsekritiikkiä selvittääksemme paremmin. Jos kritisoimme itseämme, aivoissamme aktivoituu taistele- tai pakene-malli, joka ei edistä hyvää suoritusta.

Wikipedian mukaan itsekritiikki on kriittisen ajattelun olennainen osa, jota monet pitävät terveellisenä ja tarpeellisenä oppimiselle. Tämän näkökulman voi myös haastaa kysymällä itseltä jääkö märehimään mennyttä epäonnistumista, vai uskaltaudunko kokeilemaan uusia vaihtoehtoja?

Hoitosalin ammatteja tutkimalla on huomattu, että itsemyötätunto suojaa myötätuntuupumukselta. Itsemyötätuntoa voi tutkiskella esimerkiksi tämän työn liitteinä olevien myötätunnon arviointilomakkeiden avulla. Niiden avulla voi myös hahmotella, onko jolloin tietyllä myötätunnon osa-alueella haasteita, onko minulla esimerkiksi taipumus kärsimystä kohdatessani eristää itseäni

muista. Eräs ajatus myötätunnon oppimisessa itseä kohtaan on miettiä, miten se ihminen kohtelee itseään, jonka kaltainen haluaisi eniten olla. Voisinko tehdä jotain vastaavanlaista itseäni kohtaan kuin hän tekee?

Kristin Neff jäsentää itseen suuntautuvan myötätunnon olennaiseksi osaksi sen, että silloin kun elämä on rankkaa, emme kokisi, että epäonnistuminen ja latistunut olo ovat asioita, jotka erottavat meidät toisista ihmisistä. Kulttuurissamme menestyminen ja vahvuus on niin tärkeitä asioita, heikkoudesta on tullut jotain, mitä pitää olla piilossa. Siitä seuraa, että tulkitsemme helposti, että heikkous, haavoittuvuus ja rikkinäisyys erottavat meidät muista ihmisistä: "Vain minä olen näin tyhmä, taitamaton, epäkelpo, epäonnistunut" (Neff 2011, vrt. Käki 2015).

Neffin mukaan itseen suuntautuvan myötätunnon keskeinen elementti on, että samalla kun ajattelen, että "vitsi mulla on nyt rankkaa" ja suostun siihen, että nyt sattuu, voisin myös kokea, että "tällaista on olla ihminen, että juuri nyt en todellakaan ole yksin". Ja että se, että nyt on rankkaa, ei tarkoita sitä, että olen epäonnistunut millään tavalla! Se vain tarkoittaa, että olen ihminen (vrt. Käki 2015).

Itseä arvostelevilla ja moittivilla ajatuksilla on aina jokin tarkoitus, jota ne palvelevat. Itsekriittisyyden sallivalla ja empaattisella kohtaamisella voi aloittaa. Sen jälkeen voi opetella itsehyväksyntää ja ystävällistä, kunnioittavaa kohtelua itseään kohtaan. Esimerkiksi erilaiset mindfulnesspohjaiset harjoitukset voivat auttaa tässä (vrt. www.joustavamieli.fi, www.oivamieli.fi, ja Grandellin, Neffin sekä Germerin vastaavat sivustot). Myötätunnon oppiminen ei ole helppoa. Etenkin, jos on lapsesta asti oppinut syyttämään itseään virheistään, ei myötätunto tavoita vain järjen tasolla.

Jos itsestä huolehtimista ei toteuta, on riski uupumukselle todellinen. Käytännön vinkkejä itsestä huolehtimiseen olivat mm. hiljainen mietiskely, kävelylenkki, rukous, ajan varaaminen pidemmille tietoisuustaitoharjoituksille, lukeminen, kevyt liikunta, hyvässä seurassa keskustelu, mieluisa harrastus tai vaikkapa musiikin kuuntelu (vrt. www.joustavamieli.fi).

Myötätunto-sana tulee latinasta, ja tarkoittaa "kanssa-kärsimistä". Toisen ihmisen kärsimys herättää tunteita, jolloin voi kohdata sydämellään hänen kipuunsa. Kun näin tapahtuu, myötäeläjä tuntee lämpöä, huolta ja halua auttaa kärsivää ihmistä tavalla tai toisella. Myötätunto tarkoittaa myös ymmärrystä ja hyväksyntää toista kohtaan silloin, kun hän epäonnistuu tai tekee virheitä (sen sijaan, että tuomitsee ja arvostelee). Kun tuntee myötätuntoa toisia kohtaan, ymmärtää kärsimyksen, epäonnistumisen ja epätäydellisyyden olevan osa yhteistä inhimillistä kaikkien jakamaa todellisuutta, jossa elämme (vrt. Pietikäinen, www.joustavamieli.fi).

Myötätuntoa itseä kohtaan tarvitaan, kun tulee vaikeuksia, epäonnistuu tai huomaa jotakin, mistä ei pidä itsessään. Sen sijaan, että mitätöisi kärsimystään, voi pysähtyä, ja huomata kipunsa. Voi todeta, että minulla on nyt vaikeaa, ja haluan välittää juuri nyt itsestäni monin eri tavoin.

Myötätuntoa on joskus vaikea kokea itseä tai muitakaan kohtaan. Kyse onkin herkästä ja hienovaraisesta taidosta, jota voi opetella. Tietyt valmiudet olemme saaneet kasvatuksessamme ja kiintymyssuhteissamme sekä kokemuksissamme, mutta voimme jossain määrin tietoisesti kehittää valmiuttamme myötätuntoon.

Ole Taggaard Nielsen sanoo (2011), että ehkä kaikkein tärkeintä myötätunnossa on se, että myötätuntoisena kunnioittaa ja hyväksyy omaa inhimillisyyttään ja heikkouttaan. Mitä enemmän antaa tilaa omalle inhimillisyydelle ja hyväksyy sen vastaan kamppailemisen sijaan, sitä enemmän on kykyä tuntea myötätuntoa niin itseään kuin kanssaihmiä kohtaan.

Taggaard Nielsenin mukaan (esitelmä 2011) näyttää olevan laaja kohtaamattomuus terveellisen ja myötätuntoisen tavan välillä jolla kohtelemme asiakkaitamme ja jolla taas kohtelemme itseämme. Taggaardin mukaan monille klinikoille tulee itsehoidollisuudesta puhuttaessa tunne siitä, että jos otan omaa aikaa itselleni vapaa-ajalla, niin "aika ei ole hyvin käytetty". Monilla voi olla käsitys, että myötätuntoisena olo on kuin lahjan antamista toiselle, joten itsemyötätuntouus olisi itsekästä tai heikkouden merkki.

Itsemyötätunnon käytännön harjoitus voisi edetä esimerkiksi niin, että asiakas ohjataan laittamaan käsi sydämen päälle, jos se tuntuu luontevalta, tai vaikkapa ottamaan itseään turvallisesti kädestä kiinni ja ajattelemaan hetken jotakuta läheistä tai muuta henkilöä, jolta muistaa kokeneensa myötätuntoa. Sitten voisi pitää mielessään tämän tunnetilan, joka tulee tästä toisen osoittamasta myötätunnosta ja ajatella jotain itselle haastavaa asiaa, vaikkapa suurta ja sekavaa työkuormaa, joka on parhaillaan työpaikalla ja sanoa itselleen lempeästi "Nyt on kärsimyksen hetki. Kärsimys on inhimillistä ja kuuluu elämään. Moni muukin ehkä omalla työpaikallani tai muissa työpaikoissa kokee samankaltaista stressiä ja painetta kuin minä nyt. Ei ole hätää. Tämä tilanne ja kuorma tulee helpottumaan eikä kestä nyt ehkä enää kauaa. Opettelen samalla rajaamaan työtäni ja voimavarojani vielä paremmin tulevaisuutta varten. Toivon itselleni kärsivällisyyttä tässä prosessissa. Toivon, että oppisin myötätuntoisuutta itseäni kohtaan ja asettaisin omat tarpeeni yhtä tärkeiksi kuin asiakkaiden tai työtehtävien tarpeet. Toivon itselleni mielenrauhaa ja viisautta työhöni. Toivon itselleni kykyä tauottaa työtä sopivasti ja antaa myönteistä palautetta itselleni kun olen onnistunut". Tämän jälkeen voisi vielä kuunnella itseään - onko jotain mitä toivoisi läheisen sanovan itselle tai mitä itse erityisesti tarvitsisi tässä tilanteessa, ja toivoa sen jälkeen niitä asioita itselleen.

1.3 Myötätunnon oppiminen

Myötätuntotaitojen oppimisella on biologinen pohja, jossa myötätunnon harjoittaminen ikään kuin leventää aivoissa olevaa kapeaa polkua. Myötätuntoinen suhtautuminen itseän helpottaa monin tavoin arkea, etenkin vaikeissa tilanteissa, jossa saattaisimme suhtautua itsekriittisesti itseemme tai kritisoida muita ja tuomita organisaation, jossa työskentelemme.

Minkä tahansa asian sinnikäs harjoittelu vie asiassa syvemmälle, olipa sitten kyse opinnoista, työstä, harrastuksista tai terapiassa vahvistettavista taidoista. Myötätunton suhtautumistapaa voi vahvistaa esimerkiksi mielikuvaharjoittelun avulla. Yksi harjoitus, jolla voi lähteä liikkeelle on myötätunnon vastaanottamisen harjoitus toiselta. Aivojen rakenteessa on alueita, jotka ovat erikoistuneet ystävällisyyden ja lämmihenkisyyden vastaanottamiseen toiselta.

Aloita harjoitus keskittymällä omaan hengitykseen hetken verran. Mieti sitten henkilöä, joka edustaa sinulle lämpöä, myötätuntoa ja välittämistä. Se voi olla myös kirjan hahmo, äiti Teresa, Jeesus tai jopa lemmikkieläin. Kuvittele mielessäsi tämä henkilö: miltä hän näyttää? Millainen ilme hänellä on kasvoillaan? Millaisella äänensävyllä hän puhuu?

Huomaa hänen lämpö, ystävällisyys ja hyväksyntä sinua kohtaan. Kuvittele hänen lämpönsä tulevan sinua kohti ja ottavan sinut syleilyynsä. Kuvittele myös tämän henkilön antavan sinulle anteeksi kaikki, mistä itsekriittinen mielesi soimaa sinua. Kuule myös hänen hyväksyvän sinut sellaisena kuin olet. kaikkine ajatuksinesi ja tunteinesi. Kuule hänen myös arvostavan sinua suuresti, juuri tässä vaiheessa ihmisyyttäsi. Anna sitten myötätuntoisen hamon siirtyä taka-alalle siiräten samalla taas huomiosi hengitykseen. Avaa sitten silmäsi ja palaa siihen mitä olit tekemässä. Voit kiittää itseäsi - olet edistänyt hyvinvointiasi tällä teolla (vrt. Grandell, 2015:101). Voit vielä hieman arvioida jälkepäin mitä harjoitus sinussa herätti. Koitko tyytyväisyyttä, lämpöä, hyväksyntää tai turvallisuutta? Jos jotain tällaista tapahtui ja ehkä kehossakin koit jotain huojennusta ja lämpöä - silloin myötätuntoinen mielesi heräsi kunnolla (vrt. Grandell 2015, 102).

1.4 Myötätuntouupumuksen ehkäisy

Itseäni alkoi ihmetyttää, miksei paljonkaan puhuta esimerkiksi myötätuntovireestä tai myötätunnon tasapainosta positiivisessa mielessä, eikä kielessä ole aktiivisesti käytössä kunnan termiä vastakohtana kielteiselle myötätuntouupumuksen termille. Itse otin käyttöön keksimäni termin *myötätuntovire* flowtilasta, jossa voi työskennellä riittävän myötätuntoisesti ja jaksavasti samalla huolehtien rajoistaan ja palautumisestaan. Muita vahvistavan itsemyötätunnon olemassaolosta kertovia termejä voisivat olla esimerkiksi esimerkiksi *myötätuntotyytyväisyys* (compassion satisfaction) tai myötätunnon tasapainosta.

Yhteiskuntaamme on kritisoitu ajoittain viime aikoina myötätuntovajeesta. Pitäisi kaikki olla positiivinenkin käsite vastakohtana ikävälle lopputulokselle? Samoin esimerkiksi stressin käsittelyssä painopisteen toivoisi siirtyvän enemmän jo varhaisvaiheen stressin hallittuun tasapainoon. Poikkeuksellisia kriisejä ja kuormittavuutta yksittäiselle työntekijälle ja työyhteisölle, jopa koko organisaatiolle voi tulla, mutta hallittu myötätuntoinen kriisien käsittely (esimerkiksi laajat

irtisanomiset, organisaation lakkautus, työttömäksi jääminen) voi pehmentää iskuja ja tuoda kärsimyksen ja siitä eteenpäin lähtemisen yhteisöllisemmäksi.

Uupumuksen ja myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisy on nykyaikana tärkeä taito yksittäisillä työntekijöillä, työyhteisöillä ja esimiehillä. Uupumusasteisesta väsymyksestä kärsii joidenkin arvioiden mukaan eri syistä jonkinasteisena jopa joka neljäs työkäisestä väestöstä ja erimuotoinen uupuminen ja loppuunpalaminen on yleistä jo koulu- ja opiskeluaikana. Uupumuksesta toipumisessa voi riittävä levon ja virkistäytymisen aika olla tarpeen, toisilla sairausloman muodossa, ja lisätukena voi olla myötätunto, joka auttaa hahmottamaan omia rajojaan ja tyytymään kohtuullisempaan kuormitukseen. Joskus uupumus voi toki olla lähtöisin myös monien kuormittavien olosuhdetekijöiden yhteisvaikutuksena, joihin uupunut ei ole voinut itse vaikuttaa.

Hoitoalan ammateissa käytännöllistä itsehoitoa toteuttavat hoitajat suojaavat itseään myötätuntouupumukselta. Tällaiset ihmiset lepäävät, ottavat itselleen omaa aikaa ja kiinnittävät huomiota ruokavalioon ja liikkumiseen. Myötätunto toimii näin energiavarojen uusintajana (Neff 2011). Esimerkiksi viikonlopun ja loma-aikojen varaaminen selkeästi lepoon ja palautumiseen auttaa työajan ja työtehtävien rajaamisen lisäksi uupumisen ennaltaehkäisyssä. Toisen arvostus ja sen esiin tuominen, sekä tilan anto ja mahdollisuus vaikuttaa tekemiseen ja menetelmiin tuo suojaa myötätuntouupumukselta.

1.5 Muihin kohdistuva myötätunto

Kaiken heikkouteni kokosin kämmenelle. / Sanoivat: / - Kylläpä olet vahva. (Helena Anhava)
"Jos tahdot ymmärtää toista, kulje ensin vuosi hänen mokkasiineissaan".

Kuvittele kuulevasi ystäväsi joutuneen yllättäen irtisanotuksi, Soitat hänelle, kuulet hänen itkevä järkyttyneenä, ja hän on hyvin ahdistunut ja poissa tolaltaan. Vaikka itse olet muualla töissä, etkä tunne tarkemmin ystäväsi työpaikkaa ja sen tilannetta, pystyt eläytymään ystäväsi tuskaan, ja ymmärrät miltä hänestä tuntuu. Voit aistia hänen ahdistustaan ja aistia mitä hän käy mielessään ja kehossaan läpi (vrt. Pietikäinen 2014, 203).

Myötätuntoinen empatia auttaa sinua ymmärtämään, miten voisit tukea ystävääsi ja auttaa häntä, sekä miten voisit puhua hänelle ystävällisesti ja myötätuntoisesti ottaen huomioon hänen näkökulmansa tilanteessa. Et ala ratkoa hänen tilannettaan loogisesti ja miettiä esimerkiksi hänen organisaationsa heikkoa tulosta ja säästö- ja muutostarpeita hänen työpaikallaan. Ymmärtäminen, kuuntelu ja hänen tunteidensa todeksi vahvistaminen on se mikä on nyt tarpeen. Viestit ystävällesi, että ymmärrät hänen tuskansa ja että se on hyvin luonnollista hänen tilanteessaan (vrt. Tirch 2012).

Jos haluaa kehittää myötätuntoista mieltä voi siinä hyödyntää tietoisien läsnäolon taitoja. Myötätuntosuuntautunut terapia on alunperin kehitetty vastalääkkeeksi häpeään ja itsekriittisyyteen. Häpeän huomaaminen itsessä saattaa olla joskus vaikeaa, mutta sitä saattaa tulla työssä, jos esimerkiksi mieli syyttää itseä laiskuudesta. Silloin itsemyötätunto voi tulla tueksi. Itsemyötätunnosta voi olla apua myös jos työssä kokee liiallista kiirettä ja painetta tai vastakohtana edellisille tylsistymistä. Myös pettymykset työnhaussa tai työkaveriin liittyen voivat olla tilanteita, jossa itsemyötätuntoa voisi tarvita lisää.

Myötätunnon taustalla olevat taidot on tietoisuustaitoja, joita voidaan oppia ja jossa ajatuksiin ja tunteisiin suhtautuminen voi automatisoitua oloa helpottavaksi (vrt. Wihuri 2014). Mielellämme on luontaisesti tapa vaeltaa. Kokemamme hetket vaipuvat ohi ja mieli käy luonnostaan menneessä ja tulevassa aina välillä. Tähän hetkeen keskittyminen ja ajatusten, tunteiden ja kehon tuntemusten salliva vastaanotto herkistää meitä myös muiden kokemuksiin eläytymiseen.

Työnohjauksessa voidaan tehdä erilaisia harjoituksia itsemyötätunnon kehittämiseksi. Esimerkiksi itselle voisi kirjoittaa myötätuntoisen kirjeen tällä hetkellä haastavaan tilanteeseen työssä. Voidaan myös tehdä mielikuvaharjoitus siitä millaista olisi, jos tulevaisuudessa osoittaisi itseään kohtaan myötätuntoa. Tämä harjoitus voi sopia erityisen hyvin niille, jotka vasta totuttelevat myötätuntoon.

Hoitoalan ammattiteissa käytännöllistä itsehoitoa toteuttavat hoitajat suojaavat itseään myötätuntuopumukselta. Tällaiset ihmiset lepäävät, ottavat itselleen omaa aikaa ja kiinnittävät huomiota ruokavalionsa ja liikkumiseen. myötätunto toimii näin energiavarastojen uusintajana (Neff 2011).

Copassion -hankkeen tutkijan Anna Seppäsen ja Miia Paakkasen mukaan tutkimuksen perusväittäjä on, että ihmisiä kannattaa kannustaa myönteisin keinoin eikä piiskata tuloksiin. Työtovereiden ja alaisten myötätuntoisesta kohtaamisesta versoo hyvinvointia, luovuutta, intoa ja tuotteliaisuutta. Jos saa olla työpaikallakin olla inhimillinen ihminen, persoonalliset kyvyt puhkeavat kukoistamaan. Myötätuntoa ja sen ilmenemisen ja toteuttamisen tapoja tutkitaan kolmelta kannalta, joista ensimmäinen on yritysten sisällä tehtävä kehitystyö. Hankkeeseen osallistuvien yritysten johtajille ja asiakaspalvelijoille järjestetään tunnetaito- ja luonteenvahvuus- sekä itsemyötätuntokursseja. Kursseilla käsitellään myönteisyyttä, sosiaalisia suhteita, tunteita ja niiden taustalla vaikuttavia voimia, negatiivisten tunteiden kohtaamista ja yhteisöjen tunneilmaston systemaattista johtamista (<http://www.valomerkki.fi/uutiset/myotatunto-tutkimushanke-lahti-liikkeelle>). Tekesin rahoittama tutkimus kestää kesään 2017 saakka. Sen lopputuloksena pyritään tuottamaan konkreettisia myötätuntoisen johtamisen työkaluja elinkeinoelämän käyttöön.

Viime aikoina on välillä kritisoitu yhteiskuntaa ja organisaatioita myötätuntovajeesta. Miten tuoda myötätuntoa koskettamaan laajemmin organisaatiota? Eräs tapa voisi olla organisaation toimintaan, kuten kokouksiin ajoittain myötätuntoharjoituksia yhdessä. Jo pelkkä hiljaa olo ja itsensä kuuntelu,

kuten äskettäin eräässä Nokian kokouksessa oli päädytty tekemään, voisi tuoda uusia näkökulmia ja rauhoittumista erityisesti vaikeiden kysymysten keskelle.

2. Myötätunto työssä ja työnohjauksessa

Työnohjauksessa voi olla hyviä lähtökohtia pysyä tässä ja nyt, nykyhetkessä, kuunnellen ohjaukseen osallistuvia monipuolisesti. Työnohjaus syntyy työnohjaajan ja asiakkaan välillä, molempien vaikuttaessa siihen. Jos on vain yksi työnohjattava, hänelläkin voi olla monia ääniä, ajatuksia ja näkökulmia. Menetelmiin saattaa olla hyvä suhtautua joustavasti, kokeillen, mikä toimii ja tukee läsnäoloa ja elävyyttä (vrt. Holm, 2014 luento, <https://m3.jyu.fi/jamk/ohjelmat/seminaarit/tyonohjauskonferenssi/nykyhetki-reflektiivisen-tyonohjausprosessin-avaimena//@@embed>).

Jos kyse on menneistä kokemuksista tai tulevaisuuteen liittyvistä uhkatekijöistä, voidaan silti lähteä nykyhetkestä, ja se tuo merkitykset asioille. Mindfulnesspohjainen myötätuntoinen tila työnohjaajan ja työnohjattavan välillä tuo pehmeämmän, oloa helpottavan näkökulman, jossa uudet monipuoliset näkökulmat voi tulla mahdolliseksi. Ajattelen, että haavoittuneen tai jumittuneeseen ajatteluun ja tunnekokemukseen tottuneen ihmisen on aika vaikea pysytellä pitkään tässä hetkessä.

On tärkeää saada ihmiset itse ymmärtämään, refleктоimaan ja työstämään asioitaan. Työnohjauksen eettisenä lähtökohtana voisi olla väärinymmärrys, joka ei ole ymmärtämisen vastakohta. Tarvitaan keskinäistä kunnioitusta ja tutkivaa otetta siihen, että kukin ymmärtää asian omalla tavallaan. Ihmiset on subjekteja ja oman elämänsä asiantuntijoita. Työnohjaajan tehtävä on tuoda näkökulmia ja välineitä asiakkaan itseymmärrykseen, ei välttämättä edes ymmärtää tai johdattaa johonkin tiettyyn ratkaisuun (vrt. Holm, 2014, luento <https://m3.jyu.fi/jamk/ohjelmat/seminaarit/tyonohjauskonferenssi/nykyhetki-reflektiivisen-tyonohjausprosessin-avaimena//@@embed>). Työnohjaaja voi luottaa prosessin kantavuuteen ja odottaa että ihmiset puhuu loppuun ja katsoa mitä tapahtuu. Myötätunnon ollessa keskeinen arvotrendi yhteiskunnassa, nousee esiin tarve, johon työnohjausta tarjoavat yritykset voisivat vastata.

Ole Taggaard Nielsenin mukaan (esitelmä 2011) myötätunnon puute itseä kohtaan näkyy usein esimerkiksi vitaalisuuden puutteena, väsymyksenä ja burn outina, kynnisytenä, työholismina, eristäytymisenä, kapeutuneena elämänä, kyllästymisenä, konfrontaationa tai konfliktina, ylimielisyytenä tai avuttomuutena.

Näihin liittyen itsemyötätunnon taitoja vahvistavalla työnohjauksella voisi olla annettavaa, joka parhaimmillaan toisi lisää työniloa ja työvuosia ja kansantaloudellista säästöä. Itse olen soveltanut myötätuntoa esimerkiksi väsymyksestä, kivuista, itsetunnon haasteista, pettymyksistä ja

ratkaisemattomista ristiriidoista kärsiville työnohjausasiakkaille. Useimmat ovat nopeasti oivaltaneet pienten harjoitusten ja suhtautumistapojen kokeilun tarjoaman lisäpotentiaalin omaan työntekoon ja siihen miten myötätuntoa voi edelleen jakaa asiakkaille ja yhteistyökumppaneille.

Työnohjausprosessi on aina elävä ja muuttuva vuorovaikutustilanne, jossa kyse on useimmiten enemmän jakamisesta kuin lopputulokseen pääsemisestä. Toivon, että epävarmuus ylläpitää myös sensitiivisyyttäni. Työnohjaus on myös ”myötätunto-konteksti”. Pekka Holm kuvaa huomanneensa, että kun hän on työnohjaajana jakanut ihmisten ahdistaviakin kokemuksia työelämässä, on ehkä voinut myös vähän helpottaa heidän työtään. Epävarmuuden ja ahdistuksen sietäminen tai kestäminen ei siis ole hänelle työnohjaajana arvo sinänsä. Holm kuvailee, että kokemuksensa mukaan yhdessä vaikeita asioita kohdaten ja jakaen voidaan työnohjauksessa hyvinkin luovalla tavalla löytää vaihtoehtoisia tapoja ajatella tai löytää uusia ymmärryksiä siitä, mikä auttaisi kestämaan hankalia tilanteita tai suhteita. Edellä kirjoitettu edellyttää sitä, että oma puhe- ja toimintakyky säilyvät, vaikka ihmisten kertomukset koskettaisivatkin syvästi. Ammatillinen läheisyys saattaa toisinaan olla ammatillista etäisyyttä hedelmällisempää (ks. Holm, <http://docplayer.fi/363063-Dialogisuus-tyonohjaajan-osaamisena.html>)

Työnohjauksessa voi tehdä monenlaisia myötätuntoharjoituksia ja jakaa niitä asiakkaille eri nettisivustoilta. Voidaan tuoda itselle monenlaista tukea työntekoon ja vapaa-aikaan myötätuntoisemmasta ja ”hengittävämmästä” otteesta haasteisiin. Harjoituksia voi hyvin soveltaa myös nettityönohjauksessa. Asiakkaalle voi antaa kotiin tai töissä tehtäviä harjoituksia tai nauhoittaa niitä työnohjauksessa älypuhelimelle. Asiakasta voi myös rohkaista pitämään harjoituspäiväkirjaa myötätuntoharjoituksistaan tai esimerkiksi rohkaista häntä kirjoittamaan työssä kuormittuneelle tai innostuneelle osalle itsestään myötätuntoinen kirje.

Työnohjaukseen tulevalla asiakkaalla on voinut aktivoitua kriisi- ja uhkatilanteissa tai intensiivisessä työnteon vaiheessa erilaiset itsesäätelysystemien ongelmat, joita voi hienovaraisesti ohjata myötätuntoa vahvistaen (vrt. Germer 2011).

Jos myötätuntoon ei ole totuttu, voi kokea itsensä jotenkin haavoittuvaksi tai uhatuksi, jos toinen osoittaa myötätuntoa. Jos näitä tunteita ei ole oppinut kohtaamaan, voi työnohjauksen keinoin, että ne ovat normaaleja aivojen tunteita ja harjoittelemalla ne voivat palautua. Syvemmälle tässä voi mennä tarpeen tullen psykoterapiassa. Turvallisuuteen liittyvä tunnesäätelyjärjestelmä voi toimia ahdistusta tai masennusta vastaan tai ennakkoluuloja ja anteeksiantamattomuutta vastaan ja rohkaista meitä ylittämään esteet toiminnassamme (Germer 2011).

Itse olen soveltanut työnohjauksessa myötätuntoharjoituksia tilanteeseen helpotusta tuoden esimerkiksi itsetunnon pulmiin, korkeiksi koettuihin vaatimuksiin itseltä tai muilta, haasteellisiin

tilanteisiin työkavereiden, yhteistyökumppaneiden tai asiakkaiden kanssa ja väsymyksen sekä kroonisiin fyysisen kivun tuntemuksiin.

2.1 Myötätuntoinen ajanhallinta, jäämäkkyys ja ongelmanratkaisu

Työterveyspsykologi Ronnie Grandell kuvaa tuoreessa kirjassaan Itsemyötätunto myötätunnon olevan arvokas työkalu ajanhallintaan, kiireen tuntuun ja hektisyyteen (2015, 153). Ajanhallinnan tavoitteena ei ole tehokkuus, vaan ajan käyttö entistä enemmän mielekkääseen toimintaan. Ajanhallinnassa voi auttaa myös arvojen työstäminen.

Tekemättömien töiden keskellä toteutettu myötätuntoisen hetken harjoittelu itselle voisi olla esimerkiksi sellainen, jossa huomataan mielen ahdistuvan tekemättömistä töistä, todetaan niin olevan kaikkialla maailmassa miljoonilla ihmisillä/tai kymmenillä ihmisillä omassa organisaatiossa. Todetaan että tämä on itselle vaikea paikka eikä nyt haluaisi ajatella tekemättömiä töitä. Sitten toivotaan itselle aikaa tehdä töitä rauhassa, kiireiden helpottavan, oman suhtautumisen asiaan helpottavan (vrt. Grandell 2015, 162).

Yhteen asiaan kerrallaan keskittyminen tunnistuen sisäiset ja ulkoiset häiriötekijät ja käsitellen niitä tarpeen mukaan myötätuntoisesti saattavat auttaa tärkeisiin asioihin keskittymisessä. Käytännön pieniä keinoja voivat olla myös esimerkiksi varattu -lappu ovella, puhelimen laitto äänettömälle tai kertominen muille, että tekee tietyn ajan keskittymistä vaativaa työtä sekä lyhyet to do -listat työpäivää kohti (Grandell 2015: 153-166).

Olisi myös hyvä kuulostella myötätuntoisesti antaako omalle palautumiselle, kuten riittävälle yöunelle, virkistykselle viikonloppuisin ja lomille arvoa (Grandell, 2015:167-168). Päivätasolla ihminen tarvitsee palautumista noin 1-2 tunnin välein. Lyhyet kahvitauot, pieni kävely tai muutaman minuutin tauko työssä laskee stressitasoja. Yöunen tarvittava määrä on yksilöllinen, useimmilla 7-9 tuntia. Viikkotasolla olisi hyvä olla vähintään yksi lepopäivä, jossa ei tehdä työtä vaan levätään ja virkistäydytään. Vuositasolla lepotaukoon voisi 3-4 viikkoa olla Grandellin mukaan sopiva määrä.

2.2 Esimerkkejä myötätunnon soveltamisesta yksilö- ja ryhmätyönohjaukseen

Tässä on esiteltyä potentiaalinen neljän myötätuntoa tukevan työnohjauksen sarja asiakkaalle. Erityisen tärkeää on myötätuntoisen hyväksyvän ilmapiirin tuominen ja mallintaminen asiakkaalle.

1. käynti: Asiakkaalle kerrotaan edukatiivisesti myötätuntosuuntaisen työnohjauksen hyötyjä ja tutkimustuloksia sekä kerrotaan miten asiakas voi parhaiten hyötyä myötätunnon harjoittamisesta. Häntä kannustetaan ottamaan jossain vaiheessa muutaman viikon itsenäisen harjoittelun jakso. Asiakas saa täyttääkseen myötätunnon arvioinnin lomakkeet (ks. liitteet 1 ja 2) ja tehdään kolmen minuutin myötätuntoinen hengähdystauko-harjoitus ehkä sovellettuna johonkin asiakasta vähänkin kuormittavaan asiaan, joka vie voimia työstä. Vaihtoehtoisesti voidaan tehdä mind body bridging -tekniikalla harjoitus stressaavasta tilanteesta.

Jos myötätunto on uusi ja vaikeasti lähestyttävä harjoitus voidaan tehdä mielikuvaharjoitus, jossa nyt ei tarvitse olla myötätuntoinen, mutta jossa kokeiltaisiin millaista olisi, jos joskus tulevaisuudessa haastavissa tilanteissa työhön liittyen voisi osoittaa itselleen myötätuntoa.

2. käynti: Käydään asiakkaan täyttämien Germerin ja Neffin myötätunnon itsearviointin lomakkeiden (ks. liite 1 ja 2) pohjalta asiakkaan itselle suuntaamaan myötätunnon vahvat ja heikot kohdat laadullisesti yhdessä läpi sekä hänen harjoittamansa muille suunnatun myötätunnon vahvat ja heikot puolet. Käydään lisäksi yhdessä läpi mitä eri puolia myötätuntoon ja sen harjoittamiseen sisältyy.

Tehdään pari erilaista lyhyttä harjoitusta tukien asiakkaan tämänhetkisiä työtilanteita esimerkiksi Germerin, Pietikäisen tai Grandellin sivustolta ja ohjataan asiakasta lähiviikkoina tekemään kokeeksi muutaman viikon ajan näitä harjoitteita työhyvinvointia tukien ja raportoimaan miten ne ovat menneet.

Tapaamisten välillä asiakas kirjoittaa itselleen työssä jaksamisensa ja hyvinvointinsa tueksi nykyhetkessä pieniä rohkaisevia myötätuntoisia tekstiviestejä sekä harjoittelee myötätuntoa yhdessä sovituista harjoituksista nettisivustoilta (esimerkiksi www.joustavamieli.fi) tai hänelle tehdyn äänitteen pohjalta.

3. käynti: Tehdään myötätuntoa sisältävä harjoitus itselle työssä koetussa hankalassa tilanteessa ja asiakas saa kotitehtäväksi kirjoittaa kärsimystä kohdanneelle osalle itseä myötätuntoisen pitemmän kirjeen. Tehdään ”Myötätuntoinen minä”- harjoitus, jossa ei tarvitse nyt osoittaa itselle myötätuntoa, vaan eläydytään siihen millaista tulevaisuudessa olisi, jos olisi itseään kohtaan myötätuntoisempi (ks. www.joustavamieli.fi) ja ohjataan asiakas tekemään sitä itsekseen.

4. käynti: Luetaan yhdessä läpi asiakkaan tekemä myötätuntoinen kirje työssä haavoittumista kokeneelle minälleen. Tehdään pidempi myötätuntoharjoitus yhdessä. Asiakas esittelee tekemiään harjoitteita ja kokemuksia niiden käytöstä. Reflektoidaan yhdessä asiakkaan kanssa miten asiakas on alkanut lisätä myötätuntoa itselleen arkeensa ja työssä jaksamisensa tueksi ja miten valmistautua myötätuntoisesti itseä kohdaten tuleviin kuormittaviin tilanteisiin.

2.2.1 Ryhmätyönohjaukseen pareittain tehtävä harjoitus

Tämä harjoitus on intensiivinen eri harjoitusten pohjalta itse ryhmille kehittämäni harjoitus. On hyvä jos ryhmän jäsenet tuntevat toisensa jo melko hyvin ja luottavat toisiinsa, kun harjoitus tehdään. Harjoitus voitaisiin tehdä esimerkiksi jo pitempään jatkuneessa ryhmätyönohjauksessa.

Pidä hetken aikaa silmät kiinni ja hengitä muuta kerta syvään ja seuraa hetken ajan omaa hengitystä. Huomaa oma hengityksesi ja kehon tuntemukset. Muodosta sitten mielikuva jostakin läheisestä tai henkilöstä, jota kohtaan olet kokenut erityistä lämpöä ja ystävällisyyttä.

Avaa sitten silmäsi ja katso lämpö ja ystävällisyys sydämässäsi ja olemuksessasi pitäen rauhassa ja levollisesti paria silmiin katsoen tai jos tuntuu mukavammalta, muuten rauhassa parin suuntaan katselu. Ajattele edessäsi istuvaa henkilöä:

Hän on ollut pieni ja avuton, tarvinnut apua eloonjäämiseen, ruokkimiseen, puhtaana pysymiseen, läheisen suhteen muodostamiseen, tunteeseen siitä että on tärkeä, osaa, oppii ja jaksaa - ja jos ei osaa ja jaksaa ja pysty voi ehkä pyytää ja saada apua.

Hän on käynyt koulua, taistellut välillä väsymistä vastaan, opetellut rooliinsa työelämässä, ehkä pettynyt esimiehiin, työkavereihin ja joskus asiakkaisiin. Hän on innostunut, onnistunut, epäonnistunut, ehkä joskus kyllästynyt, etsinyt, kokeillut uutta. Hän on kaivannut tukea, rinnalla kulkemista, nähdyksi tulemista, hän on nauranut, itkenyt, pelännyt, toivonut, pelännyt. Hän on laittanut kellon aikaisin soimaan ja lähtenyt aamulla töihin, talvella, pakkasella, pimeässä, sateella, joskus liian vähän nukkuneena.

Hän on ollut nuori ja ollut alussa työuransa kanssa, ihmetellyt, kokeillut ja oppinut. Vähitellen hän on vahvistunut ja löytänyt omaa tapaansa olla ja tehdä työtä. Hän on ainutkertainen, tärkeä, yksilö. Hän on työn ohella saattanut hoitaa parisuhdetta ja ehkä hän on eronnut joskus. Hän on kasvattanut ehkä lapsia, valvonut öitä heidän rinnallaan, auttanut koulunkäynnissä. Hän on ehkä rakentanut taloa, liikkunut, etsinyt tasapainoa työhön ja vapaa-aikaan, lomailnut mökillä tai ehkä ulkomaanmatkalla, etsinyt yhteyttä, ystävyysuhteita, terveyttä ja unta. Nyt hänellä on edessään uudet haasteet työelämässä.

Toivon hänelle työniloa, toivon jaksamista, lempeyttä ja armollisuutta itseä ja muita kohtaan. Toivon hänelle vaikeissa hetkissä voimia kohdata ne hetki kerrallaan. Toivon riittävää yhteyttä muihin ja iloa asiakkaiden ja yhteistyötahojen kohtaamisesta. Toivon että hän voisi olla itseään kohtaan myötätuntoinen syksyn työkuorman keskellä. Toivon että hän tulisi kuulluksi esimiehen ja työtovereiden taholta, löytäisi yhteyttä, saisi ilmaista ajatuksensa, tunteensa rakentavasti. Toivon että hän voisi käsitellä arjen kolhut itseään ja muita ymmärtäen ja niistä irti päästäen, eläen uutta nykyhetkeä.

3. Loppusanat

Työelämämme yhteiskunnassamme nyt 2015 vuoden lopussa elää monien yt-neuvotteluiden, irtisanomisten ja suuren työttömyyden ja monien organisaatio- ja rakennemuutosten aikaa. Samalla työuupumuksen määrä on suurta ja luo varjoaan työelämään. Nyt muodostetaan Sote-alueita ja vastaanotetaan ennennäkemättömiä pakolaismääriä. Työntekijöiden hyvinvointi on tärkeä menestystekijä koko yhteiskunnallemme. Työnohjauksen olisi noustava yhä selkeämmin esimiesten, työyhteisöjen ja työntekijöiden tueksi tuomaan voimavarat ja selviytymiskeinot esiin ja auttamaan organisaation jäseniä "puhaltamaan yhteen hiileen". Tässä kaikessa myötätunto ja keinot sen soveltamiseen yksin ja yhdessä, voi olla suureksi hyödyksi niin työnohjaajille kuin eri ammattialojen esimiehille, työntekijöille ja organisaatioille. Tämä työ tuo joitakin esimerkkejä siihen miten myötätuntoa voi soveltaa itsehoidollisena ja miten sitä voi tuoda asiakkaille osana työnohjausprosessia.

Lähteet, lukemistoa ja linkkejä:

Block, Stanley, 2015. Kehon ja mielen yhteys. Stressin käsittelyn työkirja.

Germer, Christopher, 2012. Myötätunnon tie. Vapaaksi itsetuhoisista ajatuksista ja tunteista.

Gilbert, Paul, 2009. The compassionate mind. London: Constable.

Gilbert, Paul,

nettisivusto:http://www.compassionatemind.co.uk/http://www.compassionatemind.co.uk/downloads/training_materials/3.%20Clinical_patient_handout.pdf

Grandell, Ronnie, <http://www.itsemyotatunto.com/blogi>

Grandell, Ronnie. 2015. Itsemyötätunto. Tammi.

Halifax, Joan, 2014. Cultivating compassion in nurse/patient interaction. Journal of Nursing Education and Practice. Vol. 4, No. 1

Hayes Sara, Hogan M, Dowd H, O'Higgins S, Doherty E, Nic Gabhainn S, MacNeela P, Murphy AW, Kropmans T, O'Neill C, Newell J, McGuire BE. 2014. Comparing the clinical- and cost-effectiveness of an internet-delivered Acceptance and Commitment Therapy (ACT) intervention with a waiting list control among adults with chronic pain: study protocol for a randomised controlled trial. *BMJ Open* 4:e005092

Hayes, Sara. C. 2002. Acceptance, mindfulness, and science. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 9: 101–106.

Holm, Pekka, 2014: <http://www.dialogic.fi/artikkeleita/>

Holm, Pekka, esitelmä työnhjauskonferenssissa 2014 [Nykyhetki – reflektiivisen työnhjausprosessin avaimena](#)

Korpela, Salla 20.10.2015. <http://www.valomerkki.fi/uutiset/myotatunto-tutkimushanke-lahti-liikkeelle>

Käver, Anna ja Nilsonne Åsa. 2008. Toimiva yhteys. Myötätunto ja hyväksyntä ihmissuhteissa. Edita.

Käki, Mari. 2015. Itseen suuntautuva myötätunto.
<http://beamcoach.com/itseen-suuntautuva-myotatunto/>

Laakso, Juhani.2009. Mielen taito.Kirjapaja

Larmo, Anneli: Mentalisaatio - kyky pitää mielessä. 2015/6. Duodecim.
http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_action=1&p_p_state=maximized&viewType=viewArticle&tunnus=duo98674

Mark Williams, M.,Teasdale,M. John Teasdale, J., Segal, Z. ja Kabat-Zinn, J. 2011. Mielekkäästi irti masennuksesta.Basam Books Oy

Neff, Kristin. 2011.Self-Compassion

Neff, Kristin,
<http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fwww.self-compassion.org%2F&sa=D&sntz=1&usg=AFQjCNG9hIUeLOj9CgeQqePC1rYODYYT-Q>

Olkinuora, Hilkka ja Vuorenmaa, Jaakko: 2009. Surun Vuosi. Kirjapaja

Pessi, Anne-Birgitta. 2015.[Tuottavuus löytyy myötätunnosta 12-13. Uusi Kaiku-lehti nro 1](#)

[Pessi, Anne-Birgitta & Paakkanen, M. 2015 julkaisussa : Diakonian tutkimus. 1, s. 72-88](#) [Hyvää elämää etsimässä: Kohti välittämistä ja myötätuntoa](#)

Pietikäinen, Arto. 2014.Kohti arvoistasi. Duodecim

Sjöroos, Marjo. Myötätunto. Ole läsnä, elä mukana

Taggaard Nielsen Ole. 2011. Esitelmä.Applying ACT in your own life. Self-Care and Self-Compassion. ACBS world conference

Taggaard Nielsen Ole, nettisivusto ammattilaisille:

<http://www.actklinikken.dk/index.php/act-ressourcer/59-act-ressourcer>

Tirch, Dennis, D. 2012. The Compassionate-Mind Guide to Overcoming Anxiety: Using Compassion-Focused Therapy to Calm Worry, Panic, and Fear (The New Harbinger Compassion-Focused Therapy Series)

Vuorinen, Kaisa, [Copassion-hankkeen blogi](http://blogs.helsinki.fi/copassion/category/blog/) <http://blogs.helsinki.fi/copassion/category/blog/>

Weiss, Howard, M. & Cropanzano, Russell. 1996. Structure, causes and consequences of affective experiences at work. Research in organizational Behavior, Volume 18, pages 1-74.

Wihuri, Antti-Jussi 2014. Mindfulness työssä. Talentum

Lukemistoa:

Gilbert, Paul: <http://www.compassionatemind.co.uk/>

http://www.compassionatemind.co.uk/downloads/training_materials/3.%20Clinical_patient_handout.p

[Pessi, A. B.](#) 2014 *Positiivisen psykologian voima*. Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.). PS-kustannus,

Pessi, Anne-Birgitta ym. 2014 [PDF][Myötätunnon mullistava voima](#)

Toivola, Kristiina. 2004. Myötätuntopuupumus -auttajantyön työperäinen riski. Työterveyslääkäri 22, 330-332

http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ebm-guidelines.com%2Fdtk%2Fltk%2Favaa%3Fp_artikkeli%3Dttl00149%26p_haku%3Dakuutin&ei=1zHLVMaKF4LNygOEn4HoAw&usg=AFQjCNETOYtn0aW2Ex4XNCToFdw0rR68CA&sig2=X-5CzYXzC7ztcV5Hf9yUrw&bvm=bv.84607526.d.bGQ

Liite 1: Myötätunnon arvioinnin kysely /Paul Gilbert ym.

Eri ihmisillä on erilaisia näkemyksiä myötätunnosta ja ystävällisyydestä. Kun jotkut uskovat, että on tärkeää osoittaa myötätuntoa ja ystävällisyyttä kaikissa tilanteissa ja yhteyksissä, toiset uskovat, että meidän pitäisi olla varovaisempia ja heitä voi huolestuttaa sen liiallinen osoittaminen itseä tai toisia kohtaan. Olemme kiinnostuneita sinun ystävällisyyttä ja myötätuntoa koskevista ajatuksistasi ja uskomuksistasi kolmella elämänalueellasi:

1. Myötätunnon ilmaiseminen muille
2. Reagoiminen toisilta saatuun myötätuntoon
3. Ystävällisyyden ja myötätunnon ilmaiseminen itseä kohtaan

Alla on joukko väittämiä, joita toivomme sinun ajattelevan tarkasti ja sitten ympyröivän numeron 0 – 4, joka parhaiten kuvaa miten kukin väittämä sopii sinuun.

ASTEIKKO

Käytä alla olevaa asteikkoa arvioidessasi kuinka paljon olet samaa mieltä väittämän kanssa.

En ole

Olen täysin

ollenkaan

samaa mieltä

samaa mieltä

01 2 3 4

Jokseenkin samaa mieltä

Asteikko 1: Myötätunnon osoittaminen toisille

1. Ihmiset käyttävät minua hyväkseen, jos he pitävät minua liian myötätuntoisena. 0 1 2 3 4
1. Myötätuntonisuus ihmisiä kohtaan, jotka ovat tehneet pahoja asioita, on heidän päästämistään pois pätkähästä. 0 1 2 3 4
2. Elämässä on ihmisiä, jotka eivät ansaitse myötätuntoa 0 1 2 3 4
3. Pelkään, että liiallinen myötätuntonisuus tekee ihmisestä helpon maalin. 0 1 2 3 4
1. Ihmiset käyttävät sinua hyväkseen, jos olet liian anteeksiantava ja myötätuntoninen. 0 1 2 3 4
1. Minua huolestuttaa se, että jos olen liian myötätuntoninen, vedän puoleeni haavoittuvia ihmisiä ja he kuluttavat henkisiä voimavarojani. 0 1 2 3 4
2. Ihmisten on autettava itseään eikä odotettava toisten auttavan heitä. 0 1 2 3 4
3. Pelkään, että jos olen myötätuntoninen, jotkut ihmiset tulevat liian riippuvaisiksi minusta. 0 1 2 3 4
1. Se, että on liian myötätuntoninen, tekee ihmisen pehmeäksi ja helposti hyväksikäytettäväksi. 0 1 2 3 4
2. Joillekin ihmisille kuri ja kunnan rangaistukset ovat enemmän avuksi kuin se, että heitä kohtaan ollaan myötätuntonisia. 0 1 2 3 4

Asteikko 2: Reagointi toisten osoittamaan myötätunton

1. Se, että haluaa toisten olevan kiltti itselleen, on heikkoutta. 0 1 2 3 4
2. Pelkään, että kun tarvitsen toisten olevan ystävällisiä ja ymmärtäväisiä, he eivät ole. 0 1 2 3 4
1. Pelkään tulevani riippuvaiseksi toisilta saadusta huolenpidosta, koska he eivät ehkä olekaan aina käytettävissä tai halukkaita antamaan sitä. 0 1 2 3 4
1. Ihmettelen usein ovatko toisten lämmön ja ystävällisyyden ilmaisut aitoja. 0 1 2 3 4
1. Toisten ystävällisyyden tunteet ovat jokseenkin pelottavia. 0 1 2 3 4
2. Kun ihmiset ovat ystävällisiä ja myötätuntonisia minua kohtaan, tunnen ahdistusta tai minua nolottaa. 0 1 2 3 4

1. Jos ihmiset ovat ystävällisiä ja kilttejä, minua huolestuttaa, että he saavat selville jotakin huonoa minussa, joka muuttaa heidän mielensä. 0 1 2 3 4
1. Minua huolestuttaa, että ihmiset ovat kilttejä ja myötätuntoisia vain jos he haluavat minulta jotakin. 0 1 2 3 4
1. Kun ihmiset ovat kilttejä ja myötätuntoisia minua kohtaan, tunnen tyhjyyttä ja surullisuutta. 0 1 2 3 4
1. Jos ihmiset ovat kilttejä, minusta tuntuu, että he tulevat liian lähelle. 0 1 2 3 4
1. Vaikka toiset ihmiset olisivat ystävällisiä minulle, harvoin minä itse olen kokenut lämpöä suhteissani toisiin. 0 1 2 3 4
1. Pysin pitämään etäisyyttä toisiin, vaikka tiedän heidän olevan ystävällisiä. 0 1 2 3 4
1. Jos ajattelen jonkun olevan ystävällinen ja välittävä minua kohtaan, nostan suojamuurin.

Asteikko 3: Ystävällisyyden ja myötätunnon ilmaiseminen itseä kohtaan

1. Minusta tuntuu, etten ansaitse olla ystävällinen ja anteeksiantava itseäni kohtaan. 0 1 2 3 4
1. Jos todella ajattelen ystävällisenä ja lempeänä olemista itseäni kohtaan, se tekee minut surulliseksi. 0 1 2 3 4
1. Elämässä pärjääminen tarkoittaa pikemminkin kovuutta kuin myötätuntoisuutta. 0 1 2 3 4
1. Mieluummin en tietäisi miltä 'itseään kohtaan ystävällisenä ja myötätuntoisena' oleminen tuntuu. 0 1 2 3 4
1. Kun yritän tuntea ystävällisyyttä ja lämpöä itseäni kohtaan tunnen vain eräänlaista tyhjyyttä. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos alan tuntea myötätuntoisuutta ja lämpöä itseäni kohtaan, alan tuntea ylivoimaista menetyksen/surun tunnetta. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos tulen ystävällisemmäksi ja vähemmän itsekriittiseksi itseäni kohtaan minun standardini alenevat. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos olen enemmän itseäni kohtaan myötätuntoinen, minusta tulee heikko persoona. 0 1 2 3 4

1. En ole koskaan tuntenut myötätuntoa itseäni kohtaan, siksi en tiedä mistä aloittaa näiden tunteiden kehittäminen. 0 1 2 3 4
1. Minua huolestuttaa, että jos alan kehittää myötätuntoa itseäni kohtaan, tulen riippuvaiseksi siitä. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos tulen liian myötätuntoiseksi itseäni kohtaan, menetän itsekriittisyyteni ja heikkouteni tulevat näkyviin. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos kehitän myötätuntoisuutta itseäni kohtaan, minusta tulee joku, joka en halua olla. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos tulen liian myötätuntoiseksi itseäni kohtaan, muut alkavat hylkiä minua. 0 1 2 3 4
1. Minusta on helpompaa olla itseäni kohtaan arvosteleva kuin myötätuntoinen. 0 1 2 3 4
1. Pelkään, että jos olen liian myötätuntoinen itseäni kohtaan, pahoja asioita tapahtuu. 0 1 2 3 4

PISTEYTYS

Laske yhteen kunkin 3 skaalan osioiden pistemäärät.

Lähde

Gilbert, P., McEwan, K., Matos, M., & Ravis, A. (Submitted). tear of Compassion

Liite 2: Neffin kysely myötätunnosta:

Neff: MYÖTÄTUNTO ITSEÄ KOHTAAN – kysely

MITEN REAGOIN TYYPILLISESTI ITSEÄNI KOHTAAN VAIKEINA AIKOINA

Lue huolellisesti jokainen väittämä enne vastaamista. Merkitse vasemmalla olevalle viivalle kunkin väittämänkohdalle miten usein toimit väittämän mukaisella tavalla. Käytä alla olevaa asteikkoa 1 – 5.

Ei					Lähes
juuri koskaan					aina
1	2	3	4	5	

___ 1. Olen paheksuva ja arvosteleva omia epäonnistumisiäni ja puutteitani kohtaan.

___ 2. Kun olen alamaissa, minulla on taipumusta kiusata itseäni ja juuttua kaikkeen mikä on huonosti.

___ 3. Kun asiat menevät kannaltani huonosti, ymmärrän vaikeudet sellaiseksi osaksi elämää, jonka kaikki käyvät läpi.

___ 4. Puutteitteni ajattelemisen saa minut tuntemaan itseni erilliseksi ja irralliseksi muusta maailmasta.

___ 5. Yritän olla rakastava itseäni kohtaan tuntiessani henkistä tuskaa.

___ 6. Kun epäonnistun jossakin itselleni tärkeässä, puutteellisuuden tunteet valtaavat minut.

- ___ 7. Kun olen toivoton, muistutan itseäni, että maailmassa on paljon muita ihmisiä, joista tuntuu samalta.
- ___ 8. Kun ajat ovat todella vaikeat, minulla on taipumus olla kova itseäni kohtaan.
- ___ 9. Kun jokin järkyttää minua, yritän pitää tunteeni tasapainossa.
- ___ 10. Kun tunnen puutteellisuutta jossakin suhteessa, yritän muistuttaa itselleni, että puutteellisuuden tunteita on useimmilla ihmisillä.
- ___ 11. Olen kärsimätön ja sietokyvytön persoonallisuuteni niitä puolia kohtaan, joista en pidä.
- ___ 12. Kun läpikäyn äärimmäistä vaikeutta, annan itselleni tarvitsemaani välittämistä ja hellyyttä.
- ___ 13. Kun olen allapäin, minulla on taipumus kokea, että suurin osa muista ihmisistä on luultavasti onnellisempia kuin minä.
- ___ 14. Kun jotakin tuskallista tapahtuu, yritän muodostaa tasapainoisen näkemyksen tilanteesta.
- ___ 15. Pysin näkemään epäonnistumiseni osana ihmisenä olemista.
- ___ 16. Kun huomaan puolia itsessäni, joista en pidä, syytän itseäni.
- ___ 17. Kun epäonnistun jossakin itselleni tärkeässä, yritän nähdä asiat oikeissa mittasuhteissa.
- ___ 18. Kun kamppailen kovasti, minulla on taipumus tuntea, että muilla ihmisillä täytyy olla helpompaa.
- ___ 19. Olen ystävällinen itselleni, kun koen kärsimystä.
- ___ 20. Kun jokin järkyttää minua, tunteet saavat minut pois tolaltani.
- ___ 21. Voi olla jonkin verran kovasydäminen itseäni kohtaan kokiessani kärsimystä.
- ___ 22. Kun olen allapäin, yritän lähestyä tunteitani uteliaisuudella ja avoimuudella.
- ___ 23. Olen suvaitsevainen omia epäonnistumisiäni ja puutteitani kohtaan.

35

___ 24. Kun jotakin tuskallista tapahtuu, yritän hajottaa tapahtuman annoksiin.

___ 25. Kun epäonnistun jossakin itselleni tärkeässä, minulla on taipumus tuntea itseni yksinäiseksi epäonnistumisessani.

___ 26. Yritän ymmärtää ja olla kärsivällinen niitä persoonallisuuteni puolia kohtaan, joista en pidä.

PISTEYTYS

Itseä kohtaan koettu ystävällisyys – väittämät: 5, 12, 19, 23, 26

Itseä tuomitsevat – väittämät (käännetty pisteytys): 1, 8, 11, 16, 21

Yhteinen ihmisyyys – väittämät: 3, 7, 10, 15

Eristäytymisen väittämät (käännetty pisteytys): 4, 13, 18, 25

Mindfulness (tarkkaava tietoisuus)-väittämät: 9, 14, 17, 22

Ylisamaistumisen väittämät (käännetty pisteytys): 2, 6, 20, 24

Laske kunkin ala-asteikon keskiarvo ja laske sitten kokonaiskeskiarvo

