

Mari Juote ja Leena Rasanen 31.5.2016  
mari.juote@taitoba.fi  
leena.rasanen@taitoba.fi

## **LOPPURAPORTTI**

Hankenumero: 115274

### **Myötätunto itseä kohtaan –ohjelman tutkiminen ja kehittäminen suomalaisen työelämän tarpeisiin**

#### **1. Tiivistelmä stipendiajalla tehdystä työstä, sen tuloksista ja merkityksestä tulevaisuuden kannalta**

Stipendiajalla 1.10.-1.12.2015 toteutettiin hakemuksessa kuvattu itsemyötätunnon 8 viikon pituinen valmennus asiakaspalvelutyötä tekeville yrityksessä (tapaamiset à 1,5 h). Kurssi noudatti Mindful Self-Compassion -ohjelmaa, jonka kehittäjiä ovat Kristin Neff ja Christopher Germer, Center for Mindful Self-Compassion. Ohjelma on Suomessa uusi ja toteutettiin yhteistyössä CoPassion -hankkeen kanssa muunlaisten koulutusinterventioiden rinnalla.

Lisäksi toteutimme teemasta 6 viikon laajuisen organisaatiosovelluksen julkisella sektorilla keväällä 2016 (tapaamiset à 1,5 h). Myös tässä kohderyhmänä olivat asiakaspalvelussa työskentelevät ja tavoitteena heidän työhyvinvointinsa tukeminen muutostilanteessa. Stipendiajalla on toteutettu teemasta myös yksittäisiä muutaman tunnin - puolen päivän mittaisia valmennuksia esimiehille, opetustyötä tekeville ja muille ryhmille.

Hanke käynnistyi materiaalien käännoistyöllä sekä intervention suunnittelulla yhteistyössä yrityksen HR-henkilöiden kanssa. Valmennuksen osallistujille tehtiin aineistovihko ja heitä tuettiin ja kannustettiin viikottaisten tapaamisten lisäksi viikkoviestein. Niissä kerrattiin kulloisenkin tapaamisen teema, siihen liittyvät näkökulmat sekä harjoitukset. Viestien mukana osallistujat saivat äänitteinä läsnäolo- ja myötätuntoharjoituksia.

Ensimmäinen interventio tuotti arvokasta kokemusta ohjelman soveltamisesta organisaatiokontekstiin sekä toi esiin tarvetta pilotoida ja kehitellä valmennusta edelleen. Tutkimuksessa keskeisenä mittarina käytettiin Kristin Neffin itsemyötätunnon itsearviointi-asteikkoa (self-compassion -scale, 24 kysymystä). Hanke osoitti, että asteikkoa on hyvä vielä säätää työelämän tarpeisiin sekä hakea myös muita sopivia mittareita. Tutkija keräsi myös pienimuotoisesti laadullista haastatteluaineistoa. Ensimmäisen intervention otos jäi tutkimuksen osalta pieneksi, joten tutkimusta tullaan jatkamaan syksyllä 2016 yhdessä tai kahdessa organisaatiossa.

Tutkimuksia on tehty myötätunnon merkityksestä työelämässä, mutta itsemyötätuntotaitoihin keskittyvää työelämä tutkimusta ei juurikaan vielä ole. Keskeisiä kysymyksiä ovat, miten myötätunto itseä kohtaan tukee terveyttä ja työhyvinvointia ja suojaa kuormittavissa työelämän tilanteissa. Lisää tutkimustietoa tarvitaan myös valmennuksen vaikutuksista tiimi- ja organisaatiotasolla.

#### **Tulokset**

Hanke vahvisti näkemystä, että itsemyötätuntotaitoja voi ja kannattaa kehittää. Ohjelman monet harjoitukset ovat hyvin sovellettavissa myös työkontekstissa ja muutostilanteissa, jotka voivat laukaista hankalia tunteita. Olemme silloin helposti huolissamme paitsi itsestämme myös kollegoista.

Valmennuksen eri teemat ohjasivat pohtimaan ja arvioimaan mm. miten rakentaa tasapainoisempaa tapaa suhtautua itseän mahdolliseen itsekritiikkiin ja stressikokemusten sijaan sekä vahvistaa omia tapoja pitää itsestä huolta työssä ja arjessa. Hyvinvoinnin vahvistamisen ensimmäisenä askeleena on, että ihminen alkaa tiedostaa omia toimintamallejaan. Yhteyden saaminen omiin tarpeisiin auttaa löytämään keinoja itsestä huolenpitoon ja rajojen luomiseen. Jotta itsemyötätuntotaidot tukevat hyvinvointia, niitä tulee omaksua ja käyttää säännöllisesti. Ajatusten ja kokemusten jakaminen yhdessä tuo näkökulmia, rohkaisee kokeilemaan, ja vahvistaa yhteistä ihmisyyttä - "miten inhimillistä, en ole ainoa, joka kokee näin".

Alustavat tutkimustulokset kertovat siitä, että etenkin jo olemassa olevat resilienssin taidot (eli kyky palautua ja oppia haastavista tilanteista) kasvoivat valmennuksessa edelleen. Osallistujien kirjalliset palautteet valmennuksen aikana kertoivat siitä, että itsemyötätunto-näkökulma koettiin monin tavoin hyödylliseksi. Vaikka tulokset eivät kerro juurtuivatko myötätuntoharjoitteet vielä arkeen kestävästi pitkällä aikavälillä, osallistujat sovelsivat harjoitteita ja taitoja valmennuksen aikana erilaisissa tilanteissa. Esimerkiksi vaikeissa asiakas- ja vuorovaikutustilanteissa osallistujat olivat löytäneet ja ottaneet entistä tietoisemmin käyttöön tilannetta tasapainottavia keinoja. Lupa huomata omia tarpeita ja omaa sisäistä puhetta tuottivat oivalluksia.

Osallistujien kokemuksia:

- Huolehtimisesta luopuminen ja huolettomuuden löytäminen!*
- Olen itseni pahin piiskuri, omaan vaativuuteen rentoutta lisää, ylipäätään suhteessa itsen rentoutta lisää*
- Nautin suuresti kurssista. Sopii mainiosti juuri tähän elämäntilanteeseen*
- Välillä muistaa arjessa vetää syvään henkeä rauhoittuakseen edellisestä tehtävästä, ikävästä tunteesta tai siirtyessään uuteen haastavaan aiheeseen.*
- Kurssilla oppii myös tuntemaan paremmin itseään kun joutuu pysähtymään ja miettimään miltä minusta tuntuu.*
- Yllättävää minusta on kuinka pienillä asioilla voi vaikuttaa omaan olemiseensa ja miten hetken rauhoittumisella voi "tasoittaa" oloa*
- Yksi isoista kehityksen askelista on ollut negatiivisen sisäisen puheen huomaaminen ja sen muuttaminen. Voi miten kiitollinen olenkaan tilanteista, joissa pään sisäinen "ulkopuolinen tarkkailija" saa puheenvuoron ja pääsee huomauttamaan, mikä ääni siellä taas mesoaa ja tuottaa huonoa oloa. Kun kuuntelin sitä ja vastasin myötätunnolla, huomasin että myötätuntoinen ääni halusi hellittää, sanoi hellitä..*
- Halu ratkaista muiden ongelmat ja koen riittämättömyyttä, kun en voikaan ratkaista niitä. Olisi hyvä ymmärtää, että olen tehnyt parhaani ja sen pitäisi riittää. Jään kuitenkin usein vatvomaan näitä asioita.*
- Itsekriittinen ääni - hyvää tarkoittava ja haluaa auttaa pysymään oikealla tiellä. Monesti tervettä, mutta välillä äityy liian kovaääniseksi, ja silloin siitä voi tulla tekemistä rajoittava. Harjoituksia on hankkeen aikana muokattu sanoituksiltaan ja muodoltaan työelämään sopivammiksi. Myötätuntoharjoitusten kieli on helposti kovin lempeää ja pehmeää - ja tämä sopii joillekin, mutta ei kaikille. Kynnystä lähteä kokeilemaan muodollisia harjoituksia madaltavat lyhyemmät äänitteet (5-10 min). Lyhyitä pysähtymishetkiä voi saada sopimaan myös työpäivien lomaan.*

Hankkeen kokemukset tukevat ennako-oletusta, että organisaatioiden on helpompi sitoutua sekä kestoaltaan että ajallisesti lyhyempään kokonaisuuteen. Alustavat kokemukset kertovat, että 6-8 viikon valmennus 1,5 tuntia kerrallaan on toimiva ratkaisu.

## **2. Kehittämisideat, jotka syntyivät työn johtopäätöksinä ja joita työpaikat voivat hyödyntää työssään**

Stipendiajan kehittämistyön johtopäätöksiä ovat, että läsnäolotaitoihin pohjautuvia itsemyötätuntotaitoja kannattaa tuoda myös työpaikoille. Työpaikat voivat hyödyntää tämän tyyppistä valmennusta mm. muutostilanteissa sekä hyvinvoinnin tukena.

Kehittämisideoita:

- on-line -materiaalin kehittäminen ja tuottaminen: harjoituksia äänitteinä, videoklipit ja vinkkilistat tukemaan interventiota / valmennusta
- työpäiviin soveltuvat lyhyet harjoitukset
- materiaalien tuottaminen työhyvinvoinnin kehittämiseksi "sisältä päin" - ymmärrystä kuinka mielentila ja ajatukset ohjaavat ja vaikuttavat (työ)hyvinvointiin
- "mitä tarvitsen nyt" on yhteyttä itseen rakentava, itsetuntemusta ja omia voimavaroja kasvattava hyödyllinen näkökulma terveyttä tukevaan ennaltaehkäisevään toimintaan mm. työterveydessä ja kehitys-/ tavoitekeskusteluissa
- myötätuntoisen työkuultuurin kehittäminen: teeman käsittelyä ja integrointia työkäytäntöihin laajemmin tiimien, työyhteisön ja organisaation tasolla ja miten luodaan lupaa puhua ao. teemoista

Kevään 2016 kokemusten pohjalta valmennus voidaan toteuttaa myös etäyhteyksin. Tämä edellyttää kuitenkin jakamisen mahdollisuutta ja muokattavuutta harjoitteilta. Valmennus voidaan toteuttaa normaalin työpäivän päätteeksi, mutta silloinkin mieluiten niin että valmennusaika lasketaan työaikaan.

Jopa lyhyet yhden kerran tapaamiset voivat herätellä teeman tärkeyteen. Taitojen kehittyminen ja vahvistaminen näyttäisi kuitenkin vaativan tuekseen ohjatun prosessin.

Valmennusryhmissä on jaettu yhdessä sellaisia ajatuksia ja kokemuksia, joista ei välttämättä tavallisesti puhuta työpaikalla. Tällainen välittämisen kulttuuri "tarttuu" ihmisestä toiseen.

Toistaiseksi valmennuksissa ei ole ollut mukana kokonaisia aitoja tiimejä. Ajatusten jakaminen ja oppiminen yhdessä auttaa ymmärtämään itseä ja muita, saamaan näkökulmia ja kokemuksia yhteisestä ihmisyydestä sekä löytämään työhön sellaista suhtautumista, joka rakentaa kestävää hyvinvointia.

### **3. Mahdolliset hyödyntämis- ja jatkotutkimustarpeet**

Tutkimuskriteerit ovat tarkentuneet ensimmäisen intervention pohjalta. Tehty työ pohjustaa jatkoa. Intervention tutkimusta kehitetään edelleen ja osana CoPassion -hanketta syksyllä 2016 on tarkoitus toteuttaa uusi tutkimushanke yhdessä tai kahdessa yrityksessä. Parhaillaan on käynnissä rekrytointi syksyn 2016 valmennuksiin. Tutkimuskriteereinä on, että 60 % saman tiimin jäsenistä on mukana, jolloin voidaan tehdä myös tiimitason vaikuttavuusanalyysiä.

Kehittäjillä on rinnalla käynnissä toinen hanke, jossa itsemyötätuntotaitojen omaksumista ja ohjaamista viedään iäkkäille suunnattuun toimintaan (kohderyhminä tukea tarvitsevat ihmiset kuten muistisairausdiagnoosin hiljattain saaneet, omaishoitajat ja läheiset sekä ohjaajat).

### **4. Julkaistut artikkelit ja julkaisut julkaisutietoineen**

Itseen kohdistuva myötätunto - leppeän suhteen hakemista itseen ja omaan arkeen. Ratkes 4/2015.

### **5. Julkistamisajankohta ja viestintäsuunnitelma**

Hankkeen kokemuksia on jaettu yhdessä artikkelissa (Ratkes 4/2015). Lisäksi on sovittu artikkelista Valtiokonttorin julkaisemassa Kaiku-lehdessä sekä maistraatin sisäisessä info-lehdessä Heliumissa ja haastattelu on tulossa Talentia-lehteen. Muita julkaisukanavia haetaan.

Hankkeen kokemuksista ja teemasta on käyty neuvottelemassa neljässä organisaatiossa (luottamuksellinen tieto: Ulkoministeriö, Uudenmaan maistraatti, Ericsson, Espoon kaupungin sivistystoimi). Keskusteluja on käyty usean HR-henkilön kanssa sekä pidetty esitys Ratkes ry:n kevät -vuosikokouksessa.

CoPassion -hanke viestittää tutkimuksen tuloksista syksyn 2016 tutkimuksen jälkeen.