

Itsemyötätuntoisia – yksin vai yhdessä? Tutkimus itsemyötätunnon kehittämishankkeesta

Tiivistelmä

Muuttuva työelämä vaatii diakoniatyöntekijöiltä yhä suurempaa dynaamisuutta ja uudistumiskykyä. Yhteiskunnalliset muutokset näkyvät työssä ja kysyvät voimavaroja. Keinoja jaksamiseen on etsitty itsensä kehittämisestä ja myös itsemyötätunnosta. Tutkimuksellisesti itsemyötätunnosta tiedetään enemmän yksilö- kuin yhteisötasolla. Tutkimuksemme tarkastelee itsemyötätuntoa sosiaalisena ilmiönä keskittyen itsemyötätuntokoulutuksen osallistujien kokemuksiin omasta itsemyötätunnostaan ja itsemyötätunnosta työyhteisössään. Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus ja aineistoa (kirjallisia tehtäviä, haastatteluja, avovastauksia kyselyihin) analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Tulokset korostavat työyhteisön vuorovaikutusta itsemyötätunnon rakentumisessa. Yksilö heijastaa omaa itsemyötätuntoaan yhteisöön ja yhteisö peilaa vastaavasti itsemyötätuntoa – tai sen puutetta – yksilöihin. Koettua arjen itsemyötätuntoisuutta syntyy tämän dialogisen kehän seurauksena. Tutkimus osoittaa, että itsemyötätunnon määrittelyä organisaatiotutkimuksissa on syytä jatkaa ja kiinnittää huomioita työyhteisöjen itsemyötätunnon toiminnallisuuteen, vuorovaikutuksellisuuteen sekä avata lisää yhteisöllisen itsemyötätunnon kulttuurisia kytköksiä. Myönteinen minäpuhe ja kasvava itsetuntemus yksilöissä ja yhteisössä voivat rakentaa inhimillisesti kestävämpiä voimavaroja ja vahvistaa kohtaamis-, tunne- ja vuorovaikutustaitoja, joita seurakuntatyössä yhä enenevässä määrin nyt tarvitaan. Tämä on keskeistä työntekijöiden jaksamiselle alati muuttuvassa diakoniatyössä.

Avainsanat: myötätunto, itsemyötätunto, työkuulttuuri, työyhteisön kehittäminen, itsereflektio

Johdanto

Kiristynyt taloustilanne heti pitkittyneen koronaviruspandemian aiheuttaman poikkeusajan jälkeen näkyy ja tuntuu nyt diakoniatyössä. Yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat työhön ja kysyvät voimavaroja. Samanaikaisesti odotukset kirkon roolista aktiivisena ja vahvana toimijana kriisitilanteissa ovat yhä korkealla, kuten Salminen (2023) tuo esiin viitaten Gallup Ecclesiastica- kyselyyn (2022; ks. myös Salomäki, 2020). Samalla kun diakoniatyö on muutoksessa, myös sen tarve on kasvussa. Kuinka on työntekijöiden jaksamisen laita? Esimerkiksi Kirkon tutkimuskeskuksen raportti (Salminen, 2021) ja diakoniabarometri 2022 (Hammaren ym., 2022) tuovat esiin, että jo koronapandemia-aika lisäsi työntekijöiden kokemusta työelämän ennakoinnattomuudesta ja kuormittavuudesta (ks. myös Tervo-Niemelä ym., 2023). Raportti seurakuntatyöstä pitkittyneessä poikkeusajassa osoittaa kokemuksen kahtalaisuuden; toisaalta työntekijät ja luottamushenkilöt kykenivät joustavuuteen, ratkaisukeskeisyyteen ja muutokseen, toisaalta koettiin neuvottomuutta, toivottomuutta ja väsymistä. Riskitekijöiksi nousivat työyhteisön joustamaton ja urautunut toimintakulttuuri, heikko johtaminen sekä työntekijöiden henkisen tukemisen ohittaminen. Huolestuttavaa on, että 15 prosenttia työntekijöistä ei uskonut saavansa työnantajalta tukea työkykynsä heiketessä ja viidesosa (20 %) työntekijöistä ei kokenut työyhteisön ilmapiiriä luottamuksellisena.

Samanaikaisesti esimerkiksi diakoniabarometri (Hammaren ym., 2022) kertoo työn muutoksesta; kasvavista asiakasmääristä, työkuorman lisääntymisestä, uusien työmuotojen- ja tapojen omaksumisesta sekä mielenterveys-työn lisääntymisestä. Työn muutosta on kasvattanut myös soteuudistus, jota monet diakoniatyöntekijät ovat paikallistasolla olleet mukana rakentamassa. Kuinka diakoniatyöntekijät pystyvät havainnoimaan ajassamme tapahtuvia muutoksia, näkemään avuntarvetta ja toteuttamaan näin etsivää diakoniaa (vrt. Latvus, 2004b, 35), mikäli he yhtä aikaa kipuilevat oman jaksamisensa kanssa? Mistä löytyy voimavaroja ehkäistä erilaisuuden ja ulkopuolisuuden kokemuksia (vrt. Diakoniapäivät 2025)? Tilanne haastaa pohtimaan, miten työyhteisöllisiä kehittämistarpeita lähdetään kirkossa ratkomaan, ja kuinka työntekijöiden jaksaminen ja luottamus saadaan kasvuun. Näihin kysymyksiin ratkaisuksi on esitetty esimerkiksi itsemyötätuntoista asennetta (Dodson & Heng, 2021; Egan ym., 2021; Kotera & Gordon, 2021).

Uudistumisen ja voimavarojen ristipainetta on työelämä tutkimuksessa viime vuosina tarkasteltu esimerkiksi positiivisen organisaatiopsykologian alalla, jolloin on keskitytty yhteisön myönteisiin prosesseihin ja voimavaroihin (Ahlvik, 2019; Cameron ym., 2003). Suomessa työyhteisöjen hyvinvointia ja tunteiden sekä tunnetaitojen hyödyntämistä työyhteisöjen voimavaroina on tutkittu monitieteisissä tutkimushankkeissa, esimerkkinä CoPassion (2015–2017), TUNTO 1 (2018–2020) ja TUNTO 2 (2021–2023). Myös käsillä oleva tutkimus liittyy tähän keskusteluun tarkoituksenaan ymmärtää työntekijän ja työyhteisön kokemuksia itsemyötätunnosta sekä hahmottaa tekijöitä, joista itsemyötätuntainen työkuluttuuri hyötyy ja syntyy. Tunnetyöskentely, tietoisuustaidot sekä myötätuntainen työkuluttuuri muodostavat tutkimuksen laajan kontekstin, mutta tutkimuksessa tarkastellaan myötätunnon lajeista nimenomaan itsemyötätuntoa ja tarkastelu kohdistuu itsemyötätuntokoulutukseen osallistuvien kokemuksiin.

Tutkimuksen pohja-ajatuksena on hyvinvoinnin ja arvojen kytkös, jota tuovat esiin itsemyötätuntotutkimuksen parissa esimerkiksi Germer (2020), Gilbert (2016, 2021) ja Tirsch ym. (2016). Kyseisten tutkimusten mukaan itsemyötätuntainen työskentely mahdollistuu, kun yksilö alkaa tarkastella omia arvojaan ja elää arvojensa mukaista elämää, huolehtia omasta hyvinvoinnistaan sekä kokiessa – kuten edellä mainituissa tutkimuksissa asiaa ilmaistaan – ”luovaa toivottomuutta” ja ”viisasta syyttelemättömyyttä”. Arvojen ja hyvinvoinnin kytkös sekä toisaalta toivon ja armollisuuden näkökulmat voidaan nähdä ”luovan toivottomuuden” sekä ”viisaan syyttelemättömyyden” synonyymeina.

Itsetuntemusta sekä toisaalta armollisuutta itseään kohtaan on hengellisen työn kontekstissa käsitelty sekä tutkimus- että ammattikirjallisuudessa. Arvojen mukaista työelämää sekä rehellistä ja avointa itsetuntemusta hengellisen työntekijän työvälineenä ja voimavarana ovat kirjoituksissaan painottaneet esimerkiksi Gothoni (2014), Kettunen (2013) ja Lindqvist (1990). Kettunen (2013, 49, 150–151) toteaa, että lähimmäisen rakastaminen edellyttää itsen rakastamista ja toisesta voi välittää vain samassa suhteessa kuin itsestä. Itsen kohtaaminen on toisen kohtaamisen edellytys. Edeltävät työhyvinvointitutkimukset huomioiden on syytä kysyä, kuinka kirkossa lähdetään jälleen rakentamaan sen arvojen mukaista työelämää, jotta saadaan työntekijöiden hyvinvointi ja työkyky kasvuun.

Viime vuosikymmeninä tutkimus työkyvyn ylläpitämisestä on usein keskittynyt itsetuntoon. Nyt vaihtoehdoksi on tarjottu itsemyötätuntoa. Neff ja Vonk (2009, 35–37) havaitsivat tutkimuksessaan itsemyötätunnon olevan vähemmän riippuvainen ulkoisista tekijöistä ja ennustavan vakaampia tunteita itsearvostuksessa kuin itsetunto. Itsemyötätunto korreloi vähemmän sosiaalisen vertailun, julkisen itsetunnon, murehtimistaipumuksen ja vihaisuuden kanssa kuin itsetunto. Korkea itsemyötätunto myös ohjasi yksilöä tuntemaan yhteyttä toisten ihmisten kanssa sekä auttoi kestäämään paremmin sisäisiä kognitiivisia ristiriitoja. Tämä huomioiden kyseisen tutkimuksen löydöt voivat tarjota suuntaa kehitettäessä kohtaamis-, tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä vahvaa yhteisöllisyyttä kysyvää diakoniatyötä ja eritoten etsittäessä ratkaisuja työntekijöiden jaksamiseen.

Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa itsemyötätuntoa on tarkasteltu työntekijän yksilöllisenä kykyinä, nyt tarkastelussa on mukana myös työyhteisö. Tutkimuksellisesti itsemyötätunnosta tiedetään enemmän yksilö- kuin yhteisötasolla. Tässä tutkimuksessa itsemyötätuntoa tarkastellaan sosiaalisena ilmiönä, jolloin keskiössä on itsemyötätuntokoulutuksen osallistujien kokemukset heidän omasta itsemyötätunnostaan ja sen roolista heidän työyhteisössään. Myöskään työyhteisöjen itsemyötätunnon dialogisuutta ei ole juurikaan tutkittu. Tarkastelussamme on työntekijän ja työyhteisön itsemyötätuntoinen suhde; risteymä, jossa työntekijän henkilökohtainen ja työyhteisön jaettu kokemus kohtaavat.

Tutkimusstrategisesti tässä tutkimuksessa yhteisöllistä itsemyötätuntoa lähestytään kontekstissa, jossa itsemyötätuntoisen käyttäytymisen oletetaan erottuvan. Tutkimuksen aineisto on kerätty suurella, kansainvälisessä teknologiayrityksessä, jonka työntekijät ovat suurelta osin insinöörejä. Näin ulotamme työyhteisöjen itsemyötätuntotutkimuksen uusille ammattialoille ja erilaisiin organisaatioihin, mitä on peräänkuulutettu aikaisemmassa tutkimuksessa (Dodson & Heng, 2021; Kotera & van Gordon, 2021). Liikemaailmassa työyhteisöjen myötätuntoisuus ei ole työn tarkoitus tai päämäärä, toisin kuin seurakuntatyössä. Väitteemme kuitenkin on, että inhimilliset perustarpeet työyhteisöissä ovat jaettuja ja työntekijöillä on kontekstista riippumatta tarve myötätuntoiseen, rakentavaan työyhteisöön ja työkuultuurin joustavuuteen. Näin ollen myös tulokset ovat rinnastettavissa seurakuntatyöhön ja siellä toimivien ihmisten tarpeisiin.

Työntekijät seurakunnissa eivät edellä mainittujen Kirkon tutkimuskeskuksen raportin ja diakoniabarometrin mukaan voi hyvin. Yhteisöllistä myötätuntoa ja rakentavaa minäpuhetta tarvitaan, sillä Kirkon tutkimuskeskuksen raportti (Salminen, 2021) tuo esiin työntekijöiden epäilyt työilmapiirin luotamuksellisuudesta, tuesta oman työkyvyn heiketessä sekä kokemuksen henkisen tuen tarpeen ohittamisesta. Tämän lisäksi seurakuntatyöhön ulkopäin kohdistuva paine on kasvussa. Aineellisten tukimuotojen ohella seurakunnilta odotetaan tänä päivänä yhä enenevässä määrin myös yhteisöllisyyttä, henkistä ja hengellistä tukea, kohtaamista ja esimerkiksi toivon kannattelua (vrt. Saarelainen, 2021). Myös mielenterveystyön lisääntymisestä on raportoitu diakoniatyössä (Hammaren ym., 2022). Valtaosa suomalaisista odottaa edelleen kirkolta vaikuttajaroolia. Kirkon työntekijöiltä odotetaan suunnan näyttämistä oikeudenmukaisuuden, yhteisöllisyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Salminen, 2023). Herää kuitenkin kysymys, voiko työntekijällä, joka itse kokee työyhteisössään jäävänsä ilman henkistä tukea olla voimavaroja auttaa työssään muita? Entä onko työntekijällä mahdollisen epäluottamuksen ja uupumuksen ilmapiirissä (Tervo-Niemelä ym., 2023) edellytyksiä luoda myönteistä, rakentavaa yhteisöllisyyttä, kohdistuu se sitten työyhteisöön tai seurakuntalaisiin? Koska aiemman kirjallisuuden nojalla vastaukset ovat kielteisiä, olemme halunneet tässä artikkelissa tutkia juuri itsemyötätunnon voimaa.

Viitekehys: itsemyötätunto työelämässä

Itsemyötätuntotutkija Kristin Neffin (2003a, 2003b) mukaan itsemyötätunto rakentuu kolmesta osatekijästä: itseen kohdistuvasta ystävällisyydestä, jaetusta ihmisyydestä sekä tietoisesta läsnäolosta. Tässä tutkimuserinteessä (Tirch ym., 2016; Wilson & DuFrene, 2009) tietoinen läsnäolo ymmärretään keskittyneenä ja joustavana tietoisuutena, hyväksyntänä sekä kärsimyksen olemuksen ymmärtämisenä. Itseen kohdistuva ystävällisyys on kriittistä vapaata lämmintä itsetarkkailua. Jaettu ihmisyyks on puolestaan ihmisten yhteisen – ja ihmiskuntaa yhdistävän – kärsimyksen ja tuskan ymmärtämistä ja siihen liittymistä. Näiden käsitteiden määrittelyssä voidaan nähdä buddhalaisen fenomenologian ja psykologian vaikutus, kuten toteavat myös Cameron ja Fredrickson (2015). Tässä käsillä olevassa tutkimuksessa näiden elementtien katsotaan kuitenkin kuvaavan universaaleja, ihmisyyteen laajasti kuuluvia ilmiöitä, ja itsemyötätunto määritellään yksilöön itseensä kohdistamana myö-

tätuntoisena havainnointina eli ”kykynä kohdella itseä rakentavasti”, kuten Ahlvik ja Paakkanen (2017, 152) kiteyttävät.

Viime vuosina Neffin (2003a, 2003b) edellä esitettyä itsemyötätunnon määritelmää on sekä täydennetty että haastettu (ks. esim. Dodson & Heng, 2021). Itsemyötätuntoa tutkittiin ensin intrapersoonallisena ilmiönä, mutta viime vuosina tutkimus (esim. van der Meulen ym., 2021) on laajentunut monenlaisiin organisaatioihin ja ammattiryhmiin sekä käyttäytymisen itsehoidolliseen tutkimukseen sisältäen fyysisen, sosiaalisen ja mentaalisen hyvinvoinnin. Samalla itsemyötätunnon toiminnallisuus ja dynaaminen prosessi (kognitiivinen, affektiivinen ja toiminnallinen elementti) ovat saaneet huomiota (Kanov ym., 2004; Pessi & Martela, 2017).

Kansainvälinen itsemyötätuntotutkimus on ollut monitieteistä ja havainnut itsemyötätunnon hyödyttävän sekä yksilön fyysisistä että henkistä terveyttä. Itsemyötätunto lisää liikuntaa (Magnus ym., 2010), lääkäriin hakeutumista ajoissa (Terry & Leary, 2011) sekä terveellisessä ruokavaliossa pysymistä (Adams & Leary, 2007). Samoin on raportoitu henkisen hyvinvoinnin kohentumista, kuten esimerkiksi masentuneisuuden ja ahdistuneisuuden vähenemistä (MacBeth & Gumley, 2012) sekä onnellisuuden, luovuuden, optimismin, uteliaisuuden ja positiivisten tunteiden lisääntymistä (Hollis-Walker & Colosimo, 2011). Itsemyötätunnon on myös havaittu vaikuttavan myönteisesti resilienssiin (Siebert, 2010), elämään tyytyväisyyteen (Neff, 2003b) sekä emotionaaliseen joustavuuteen (Leary ym., 2007). Myös tunneälykkyyden, yhteenkuuluvuuden tunteen ja viisauden (Neff ym., 2008) on itsemyötätunnon avulla nähty lisääntyvän. Itsemyötätunto ehkäisee tutkimusten mukaan myös työuupumusta ja vähentää stressin kokemusta (Hashem & Zeinoun, 2020). Vähäinen itsemyötätunto näyttäisi vastaavasti lisäävän työuupumusta (Atkinson ym., 2017) ja rohkaisu itsemyötätuntoisuuteen puolestaan antaa tukea työskentelyyn kestävämmiin ja sitoutuneempiin (Cameron & Spreitzer, 2012). Jatkuvassa muutoksessa elävät työyhteisöt voivat reagoida muutoksiin joustavammin ja ovat terveempiä, kun työyhteisöissä omataan mainittuja itsemyötätuntoon liittyviä kykyjä.

Viime vuosina itsemyötätuntoa organisaatioissa on tutkittu myös osana tiimityöskentelyä ja johtajuuden kysymyksiä. Dodson ja Heng (2021) tuovat esiin Lefvobren ja kumppaneiden (2020) pitkittäistutkimuksen, jossa osoitettiin itsemyötätunnon edistävän sekä yksilö- että ryhmätason sosiaalista turvallisuutta ja ryhmätason hyvinvointia. Vastaavasti Henshallin ja kumppaneiden

den (2018) tutkimus osoitti itsemyötätunnon vaikuttavan työntekijän toisille osoittamaan myötätuntoon. Itsemyötätunnon etuja ryhmätyöskentelyssä sekä johtajuudessa tutkineet Neff ja Yarnell (2013) osoittivat, että tiimit kokevat vähemmän ristiriitoja, jos niissä uskotaan itsemyötätunnon toteuttamisen tärkeyteen. Kasvavien vaatimusten keskellä lähityöympäristön ristiriidattomuutta ja sosiaalista turvallisuutta voitaneen pitää työkykyisyyttä vahvistavana tekijänä.

Työssä jaksamiseen ja työssä kehittymiseen liittyen kiinnostavia ovat tutkimuslöydöt itsemyötätunnon yhteydestä yksilön sisäiseen motivaatioon, aloitteellisuuteen, itsensä kehittämiseen (Breines & Chen, 2012) ja koettuun kyvykkyyteen (Neff ym., 2005; Neff ym., 2007). Tämä huomioiden haluamme nostaa esiin, että diakoniatyöntekijöiden ja itsemyötätunnon suhdetta ei ole Suomessa eikä kansainvälisesti juurikaan tutkittu. Edeltävien tutkimusten pohjalta ajatellaan, että itsemyötätunnon voidaan nähdä rakentavan yksilön henkistä hyvinvointia sekä kykyä käsitellä työn kuormitusta ja reagoida muutoksiin yhä dynaamisemmin.

Tutkimustehtävä, aineisto ja menetelmät

Tutkimus tarkastelee työntekijöiden kokemuksia itsemyötätunnosta. Kontekstina on työyhteisö, jossa toteutettiin itsemyötätuntoon keskittyvä koulutus- ja valmennuskokonaisuus.

Tutkimuskysymyksiä on kaksi:

1. Millaisia kokemuksia koulutuksen osallistujilla on omasta itsemyötätunnostaan?
2. Millaisia kokemuksia osallistujilla on itsemyötätunnon roolista työyhteisössään?

Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, jonka aineisto on kerätty suuressa kansainvälisessä teknologiayrityksessä järjestetyn itsemyötätuntokoulutuksen yhteydessä. Aineisto on analysoitu laadullisella sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen aineisto koostuu *Co-Learning Self-Compassion* itsemyötätuntokoulutukseen osallistuneiden kirjallisista tehtävistä, koulutuksen alku- ja loppukyselyjen avoimista vastauksista sekä kolmen informantin puolistrukturoiduista teemahaastatteluista. Koulutukseen osallistui yhteensä 15 henkilöä,

	Vastauksia
Kirjalliset tehtävät	14
Alkukysely	7
Loppukysely	7
Haastattelut	3

Taulukko 1. Tutkimuksen aineisto.

joista seitsemän antoi suostumuksensa käyttää kyselyvastauksiaan tutkimuksessa. Lisäksi muutamat antoivat vastauksensa kirjallisiin tehtäviin tutkimuskäyttöön. Suostumusta tähän kysyttiin erikseen jokaisen tehtävän yhteydessä. Haastattelut sekä koulutuksen jälkikysely tehtiin noin kolme kuukautta koulutuksen päätyttyä. Haastattelut toteutettiin verkossa joulukuussa 2021 ja tammikuussa 2022. Haastatteluista kaksi kesti 60 minuuttia ja avaininformantin haastattelu 90 minuuttia. Litteroitua tekstiä syntyi 56 sivua. Aineiston määrä aineistolajeittain on eriteltyinä taulukossa 1.

Erilaisia kirjallisia tehtäviä kerättiin neljästi koulutuksen aikana. Tehtävät kannustivat pohtimaan itsemyötätuntoa työkontekstissa, esimerkiksi seuraavan kysymyksen kautta: Miten työympäristösi vaikuttaa ymmärrykseesi omien vahvuuksiesi ja heikkouksiesi suhteesta itsemyötätuntoon? Miten työympäristösi tukee tai heikentää vahvuuksiasi ja heikkouksiasi?” Tehtävät tehtiin verkossa olevalle Howspace-työskentelyalustalle, jossa ne olivat myös muiden osallistujien kommentoitavissa. Tämän lisäksi ne osallistujat, jotka olivat halukkaita luovuttamaan tehtävänsä tutkimuskäyttöön, lähettivät vastauksensa tutkijalle erillisen, anonyymin verkkolomakkeen kautta.

Koulutus sisälsi itsemyötätuntoa koskevia tietoiskuja, keskusteluja ja työpajamaisia yhteisluomisen tilanteita. Tietoiskuissa kerrottiin tutkimuspohjaisista lähestymistavoista ja määritelmistä itsemyötätunnolle. Keskusteluissa ja työpajoissa osallistujia aktivoitiin pohtimaan sekä omaa suhdettaan itsemyötätuntoon että itsemyötätunnon ilmenemistä työyhteisössään käytännössä. Koko koulutus järjestettiin etänä, ja se kesti syksyn 2021 aikana noin neljä kuukautta.

Koulutus ajoittui syksylle 2021 ja oli tutkimusperustaiseen koulutukseen ja työyhteisöjen konsultointiin keskittyvän *CoHumans Oy:n* järjestämää. Kyseinen koulutus oli suunnattu yksityiselle yritykselle, joka on johtavia tieto- ja kommunikaatiotekniikan yrityksiä maailmassa, ja jonka liikevaihto vuonna

2021 oli yli 100 miljoonaa euroa. Kyseinen koulutus oli suunnattu yrityksen Suomessa toimivalle osalle. Yritys on tutkimuksen näkökulmasta mielenkiintoinen monesta syystä. Yrityksen työntekijät ovat koulutustaustaltaan suurelta osin teknologia-alan osaajia, mutta toisaalta yrityksen arvoissa on vahva humanistinen painotus. Tämä näkyy muun muassa yrityksen verkkosivuilla, joilla arvoiksi mainitaan ammatillisuuden ja sinnikkyyden lisäksi kunnioitus ja rehellisyys. Kaikki koulutukseen osallistujat olivat yrityksen työntekijöitä, mutta he työskentelevät hyvin erilaisissa tehtävissä; osa teki tietoteknistä työtä, osa valmensi tietoteknisen työn ohella omaa tiimiään ja osan toimenkuva koostui pelkästään valmennuksesta.

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tapaustutkimus (Eskola & Suoranta, 2000) ja sen tavoitteena on kuvata tapahtumaa tai ilmiötä, hahmottaa ja ymmärtää toimintaa sekä luoda ilmiölle teoreettisesti mielekästä tulkintaa. Vaikka aineisto on kerätty itsemyötätuntoon liittyvän koulutuksen yhteydessä, tämän tutkimuksen tavoitteena ei ole tarkastella koulutuksen vaikutuksia. Sen sijaan tavoitteena on tarkastella, millaisia narratiiveja itsemyötätunnosta työyhteisössä voi syntyä, kun itsemyötätunnon teemaa nostetaan esiin ja keskustelunaiheeksi työyhteisössä.

Tutkimuksen kautta haetaan tapauskohtaista yksilöllisen ja yhteisöllisen itsemyötätuntokokemuksen ja puheen ymmärryksen syvenemistä, ei suoraan yleistettävää tietoa (Sarajärvi & Tuomi, 2009, 65–68). Osallistujien kirjallisia tehtäviä ja informanttien haastatteluja tarkastellaan tutkimuksessa kertomuksina itsemyötätunnosta. Narratiivisiin elementteihin keskittyvä tutkimusote valittiin, koska haluttiin syventyä nimenomaan yksilöiden kokemuksiin ja kertomuksiin itsemyötätunnosta, ymmärtää heidän antamiaan merkityksiä (Hänninen, 2003, 125) sekä tarkastella sitä, kuinka itsemyötätunnosta puhutaan.

Tutkimusaineisto analysoitiin siten, että ensimmäisessä vaiheessa koko aineisto luettiin läpi keskittyen informanttien kokemuksiin itsemyötätunnosta. Sen jälkeen muodostettiin ensin pienempiä, ja näitä yhdistelemällä suurempia kategorioita, jotka kuvasivat informanttien kokemuksia ja ajatuksia sekä omasta että organisaationsa itsemyötätunnosta. Tarkoituksena oli löytää keskeiset teemat koko aineistosta. Niin kuin tutkimustehtävästä tulee ilmi, analyysi sisälsi sekä sisällölliset vastaukset että sen, millä tavoin teemoista puhutaan. Analyysin kautta etsittiin myös kertomuksista syntyviä uusia kertomuksia (ks. Polkinghorne, 1995). Tarinallisuus (narratiivisuus) on tässä tutki-

muksessa siis sekä ilmiö että metodi (Clandinin & Connelly, 1990, 2). Tässä lähestymistavassa korostuu narratiivisen hermeneutiikan ”spiraalimainen kehä” (Hänninen, 2003), jossa yksilöiden tuottamien kertomusten ajatellaan jäljittelevän elämää ja välittävän samalla kulttuurisia malleja.

Läpi analyysin osallistujien kokemuksia itsemyötätuntokoulutuksen vaikutuksesta tarkasteltiin ”todellisuuden tuottajina ja välittäjinä”, kuten myös Heikkinen (2002, 185) asian ilmaisee. Ontologisesti tarkasteltuna tarinat nähtiin tutkimuksessa ilmiönä, jossa elämällä ja siitä kerrotulla tarinalla on vahva ja kiinteä rakenteellinen yhteys (Hänninen, 2003, 24). Tutkimuksessa ajatellaan – kuten myös Hänninen (2003, 40) ilmaisee Brunerin (1986) ajatuksiin vedoten – että elämän ja tarinan välille hahmottuu eräänlainen kaksoismaisema, joka muodostuu sekä reaalisista tapahtumista että toimijoiden intentioista ja tunteista. Tarinan ja elämän välinen vuorovaikutus on myös tämän tutkimuksen metodologisena pohjaolettamuksena.

Tulokset ryhmittyvät tutkimustulosten esittelyssä kahteen osioon: kokemukseen ja kertomukseen omasta itsemyötätunnosta sekä kokemukseen ja kertomukseen itsemyötätunnosta työyhteisössä.

Analyysin tuloksena kokemukset ja kertomukset itsemyötätunnosta jaoteltiin kertomuksiksi omasta ja yhteisössä koetusta itsemyötätunnosta. Analyysin eteneminen vaiheittain on esitetty artikkelin liitteenä (Taulukko 2). Kaikki sitaatit ovat peräisin tutkimuksen haastatteluaineistosta.

Tutkimuksen tulokset

Kokemukset omasta itsemyötätunnosta

Kokemus havahtumisesta oman itsen kuunteluun oli yksi vahvimmista esiin nousseista tuloksista.

Tällöin kuvattiin havahtumista ”sisäiseen ankaruuteen, kriittikkoon tai vertailuun”, siihen, ”et nyt mä näköjään jotenkin menen negatiiviseen suuntaan – ”jota seurasi ajatus: ”Nyt mä tarvitsisin sitä itsemyötätuntoa.” Omaan kriittisyyteen havahtuminen eri muodoissaan tulikin esiin useissa haastatteluissa. Itsemyötätuntoisen asenteen koettiin ”kannustavan puhumaan itselleen kauniimmin”. Samalla kriittisyyden ja oman kehittymisen suhde tuotiin esiin huomioiden, ”että myötätuntoisuus ei tarkoita sitä, et niihin asioihin ei tarvitsisi puuttua”. Itsemyötätunnon todettiin näin edesauttavan itsensä kokonaisvaltaisempaa hyväksymistä: ”Itsemyötätunto auttaa laittamaan hen-

kilökohtaisia palasia paikalleen, – – korjaamaan itse itseänsä ihmisenä, eikä pelkästään – – ammattilaisena”. Haasteluissa kuvailtiin itsetuntemuksen lisääntyneen, ”kun minulla on nämä keskustelut itseni kanssa”. Eräs vastaaja totesi käyttävänsä itsemyötätuntopäiväkirjaa sisäiseen kuunteluun, ”sillä kirjoittaminen tekee asiat tiettäväksi.” Sisäisen puheen tarkastelu nähdään myös monissa aikaisemmissa tutkimuksissa (Hayes ym.,1999; Neff, 2003) keskeisenä elementtinä, josta itsemyötätunntoisuus voi alkaa kasvaa.

Haastatteluissa tuotiin esiin myös itsemyötätunnon ja itsensä johtamisen kytkös. Tällöin sisäisen puheen kuuntelu havahdutti sekä mielen sisäisiin että ulkoisiin rajaamisiin. Ulkoisia olivat esimerkiksi oman työajan ja työtehtävien rajaaminen, ”kun on tarve pitää itsensä puolta tiukkojen aikataulujen suhteen”. Kyvyn rajata itseään ja tekemisiään kuvailtiin liittyvän myös oman ja työka- vereiden työn rajautumiseen. Mielen sisäisiä rajauksia olivat puolestaan ha- vahtuminen perfektionistiseen ja omat voimavarat ohittavaan työntekoon: ”et tekee jatkuvasti enemmän ja enemmän”. Tätä kuvailtiin seuraavasti: ”Että jos ei kykene yhtään itsemyötätuntoon, niin joutuu kompensoimaan sitä.” Eräs vastaaja kuvaili huomanneensa, että ”innostuessani töistä pistän itseni helpos- ti sellaiselle stressitasolle, joka sattuu”. Havahtumista koettiin myös voimava- roihin ja opittavien taitoihin kytkökseen: ”Sitä oppii ikään kuin nöyrytmään sen suhteen, että mä en oo mikään kone, et mä oon ihminen ja mä väsyn.” It- semyötätuntoa käytettiin myös oman jaksamisen laajempaan havainnointiin: ”Minulle oli hyvä antaa lupa tiedostaa tunteitani – – yritin kuunnella, mitä oikeastaan tunnen sen sijaan, että olisin olettanut, että tunnen vain stressiä”.

Tunteet ja niiden vaikutus tulivatkin esiin monissa vastauksissa ja ne huomioitiin työelämän voimavaraksi. Tunteiden tiedettiin vaikuttavan esimerkik- si päätöksentekoon sekä lisäävän ihmisten välistä yhteyttä. Omien tunteiden jakamisesta työyhteisössä todettiin: ”Et silloin, kun sä oot sinut omien tun- teittes kanssa, niin silloin sä pystyt oleen sinut myös muiden asioiden kanssa.” Näin itsemyötätuntoa käytettiin sekä omien tunteiden hahmottamiseen että siitä versovaan toimintaan. Toisaalta kerrottiin, että ”negatiiviset tunteet pide- tään ehdottomasti poissa työpaikalta, niitä mä en oo nähnyt.” Ympäristön ja tunteiden ilmaisuuden suhteesta todettiin: ”Vaatii vahvuutta toimi toisin, yhteis- kunta – – kannustaa – – jättämään tunteet ja tämmöiset – – omaan kotiinsa”. Vallitsevaan etätöyön aikaan ja tunneilmaisuun liittyen huomioitiin, että tun- teiden ilmaisuun vaikuttaa myös se, onko itse samassa tilassa toisten kans- sa. Myös vahvuuksien huomaaminen liitettiin itsemyötätunntoiseen tunne-

työskentelyyn: ”Omat vahvuudet on semmoinen, mitä voisi enemmänkin kytkeä tähän itsemyötätuntoon.” Samalla esille nostettiin kyky havainnoida ja hyväksyä epäonnistumisia rakentavasti, jolloin itsemyötätunto edesauttoi oppimista ja loi joustavampia tapoja ratkaista haasteita: ”negatiivisuudesta jää sit helposti itellensä paremmin kiinni, mutta pystyy kuitenkin tekseen sellaista korjausliikettä”. Itsemyötätuntoisemman asenteen nähtiinkin jo vaikuttavan uuden oppimiseen ja omaan tapaan ratkaista haasteita joustavammin. Samalla myös huomautettiin itsemyötätuntoisen käyttäytymisen sisältävän epävarmuutta uuden oppimisessa. Tällöin kerrottiin ”mukavuuden halun voittamisesta ja epämukavuuden sietämisestä”, sillä itsemyötätuntoisuus ”ottaa vaivaa ja on haastavaa ajattelulleni”.

Kokemukset itsemyötätunnosta työyhteisössä

Sosiaaliseen kontekstiin keskittyvät kokemukset itsemyötätunnon koetusta roolista työyhteisön ja työntekijän suhteessa osoittautuivat erittäin moninaisiksi. Kertomuksissa korostui itsemyötätunnon yhteisöllinen ja dynaaminen puoli: itsemyötätunto ei ole staattinen, vaan sen vaikutusta ja esiintymistä, sen aikaansaamia muutoksia tarkkaillaan ja niistä kerrotaan erilaisia tarinoita. Huomattavaa on, että aineistossa kertomuksellisuus esiintyi vahvana: sen sijaan, että informantit olisivat kukin kertoneet vain yhdenlaista tarinaa työyhteisöstä, he liikkuivat useiden erilaisten kertomusten välillä. Kertomuksista muodostettiin analyysin tuloksena lopulta neljä kertomustyyppiä:

1. Kertomukset, joissa työyhteisön koetaan vahvistavan omaa itsemyötätuntoa.
2. Kertomukset, joissa työyhteisön koetaan heikentävän omaa itsemyötätuntoa.
3. Kertomukset, joissa työyhteisön ja oman itsemyötätunnon suhde ja vaikutus koetaan ristiriitaisena.
4. Kertomukset, joissa kuvaillaan omaa vaikutusta työyhteisön itsemyötätuntoisuuteen.

Seuraavassa esitellään keskeiset tulokset ja havainnot jokaiseen neljään kertomustyyppiin liittyen.

1. Kertomukset, joissa työyhteisön koetaan vahvistavan omaa itsemyötätuntoa

Ympäristön myönteinen vaikutus toistui erityisesti yhdessä tekemisen ja kokemisen kertomuksissa. Itsemyötätuntoa tukeviksi koettiin myös yhteinen, avoimempi tunteiden jakaminen ja työkaverihin tutustuminen. ”On sellaiset positiiviset jälkitunnelmat, prosessi on meneillään.” Osallistujat olivat jo kokoontuneet koulutuksen jälkeen ja miettineet, ”miten he pitävät tätä elossa ja vievät eteenpäin”. Samoin kuvailtiin itsemyötätuntokokemusten jakamisen vaikuttaneen siihen, että ”tunnen töissä pienempää yksinäisyyttä”. Tärkeimpiä anteja oli, ”että nää muutkin kokee tätä ja – – että en oo itse yksin sen asian kanssa.” Itsemyötätunnon kuvailtiin vaikuttaneen katseeseen, jolla itse havainnoi ympäristöään: ”Se (itsemyötätunto) auttoi näkemään menestyneet, vahvat työkaverit inhimillisemmin”. Organisaation käytännön toimina mainittiin yrityksen ”hyvinvointilähettiläät”, jotka pitäessään esillä muitakin työhyvinvoinnin teemoja, voivat myös kertoa itsemyötätunnosta. Jo toiminnassa olevasta käytänteestä kertoo myös seuraava kommentti: ”Meillä on – – joka toinen viikko tapaaminen – – jos me käydään näitä asioita läpi”. Tämä koulutuksessa syntynyt uusi yhteisö, ”jonka kanssa on koettu samaa” nähtiin monissa vastauksissa tukevan omaa itsemyötätuntoisuutta.

2. Kertomukset, joissa työyhteisön koetaan heikentävän omaa itsemyötätuntoa

Työympäristön koettiin heikentävän itsemyötätuntoa kertomuksissa, joissa kuvattiin yrityskulttuuria ”läntiseksi tavaksi johtaa”. Tällöin koettiin, että kyse oli myös ”työn rakenteesta”. Samoin yrityksen työntekijöiden laaja ammatillinen kirjo nähtiin itsemyötätuntoa ja ”pehmeitä asioita” heikentävinä: ”Jotkut työntekijät ovat hyvin tietotekniikka ja yritys orientoituneita – – he eivät näe, että pehmeät asiat hyödyntävät sekä yksilöitä että koko organisaatiota”. Toisaalta työpaikan itsemyötätunnon heikentävä vaikutus nähtiin olevan sidoksissa myös henkilöön liittyviin syihin, siihen, että ”onks ne ihmiset valmiita siihen, – – et pitäisi muuttaa omaa keskustelutapaa”. Virallisen organisaation lisäksi kerrottiin ”varjo-organisaatiosta, joka toimii mielipidevaikuttajana”: ”– – et jos tiimissä hän on vertainen, mut samalla sitä mieltä, että tää (itsemyötätunto) ei oo juttu, ni se estää sen.” Haasteena pidettiin myös ”jatkuvaa kiirettä”, yleistynyttä puhetapaa siitä, että ”olemme jäljessä”. Kiireen tunteen nähtiin myös vaikuttavan siihen, miten ihmiset ilmaisevat ajatuksiaan: ”Meil on myös – – tiimissä ehkä semmosii ihmisiä, jotka ei oo puheissaan kau-

heen myötätuntoa, niin se myös estää (itsemyötätunnon käyttöä)”. Vallitseva pandemiatilanne nähtiin itsemyötätuntoa ja empatiaa haastavana tekijänä: ”Tuntuu vähän, että korona-ajan myötä on mennä tiukempaan suuntaan, että ihmiset kokee, että on vielä enemmän töitä kun normaalisti – ennen meillä oli enemmän sellaista luovaa tilaa”. Samalla juuri etätyön ajan ja sosiaalisten suhteiden vähyys kuormitti ja lisäsi tarvetta itsemyötätuntoon.

3. Kertomukset, joissa työyhteisön ja oman itsemyötätunnon suhde ja vaikutus koetaan ristiriitaisena

Myös ristiriitaa koettiin työpaikalla oman itsemyötätuntopyrkimyksen suhteen. Oman tunnepuheen lisääntymisen kanssa törmättiin siihen, ettei ”ammattimaisuudessa näytetä tunteita”. Yhteisön odotukset ja ajatukset ”ammattimaisuudesta” sekä työn tekemisen vaatimuksista ”painavat enemmän ja enemmän vaa’assa – ja sä ikään kuin alat tekeen kompromisseja ittes suhteen”. Samoin yhteisöön pesiytynyt tapa kommunikoida epäsuorasti koettiin haasteeksi oman avoimemman ja myötätuntoisemman puheen ja toiminnan kasvulle. ”Jos henkilö on – – voimakastahtoinen – – niin se saa sit epäröivämmät henkilöt mukaan siihen (suorittavaan ajatteluun) ja sit ne unohtavat kaiken mitä tos (koulutuksessa) on juteltu.” Itsemyötätuntoisen asenteen ja voimavarojen sekä yhteisön arjessa näkyvien kovempien arvojen välillä koettiin ristivetoa. Ristiriitaa liitettiin vastauksissa kokemukseen yrityskulttuurista, jossa yrityksen sisäisten arvojen kuvattiin olevan hyvinkin kohdallaan, mutta niiden ilmeneminen arjessa nähtiin olevan eri asia. Toisaalta koettiin, että ”isot johtajat sanoo, että hyvinvointi ensin – – mutta silti toisaalta tuntuu, että aika tiukkoja on nää tekemisen aikataulut kuitenkin.” Haasteeksi koettiin myös organisaation koko ja rakenne, joiden nähtiin vaikeuttavan yhteisten arvojen jalkautumista: ”Suomen organisaatio on itseasiassa aika lämmin, – – on kiinnitetty huomiota – – poikkeuksellisen paljon – – henkiseen hyvinvointiin, sit kun mennään tiimitasolle, niin tilanne saattaa olla erilainen ja ihmiset on aika väsyneitäkin.” Omaa itsemyötätuntoa havainnointiin ja peilattiin myös ympäröivän työyhteisön puhetapaan. Tällöin kuvattiin havahtumista siihen, ”jos muut – – kauheesti moittii itseään.” Ristiriitaa koettiin palautteenantotilanteissa; siinä, mihin tai kehen kritiikkiä kulloinkin kohdistetaan ja miten tätä työyhteisössä tehdään. Tällöin huomioitiin erityisesti esihenkilöiden merkittävä rooli työyhteisön itsemyötätuntoisen keskusteluilmapiiirin rakentamisessa ja siihen johtamisessa.

4. Kertomukset, joissa kuvaillaan omaa vaikutusta työyhteisön itsemyyötätunntoisuuteen

Oma itsemyyötätunnon harjoittaminen ja sen vaikutus työyhteisössä nähtiin vahvasti myös liittyvän rohkeuteen. Siihen toivottiin enemmän tukea yhteisöltä ja esihenkilöiltä: ”Että, miten mä pystyisin tuomaan näitä omassa tiimisäni esille.” Tähän liitettiin myös omien rajojen pitäminen yhteisössä, jolloin itsemyyötätunnon nähtiin rakentavan uskallusta sanoa työkaverille: ”Mä en nyt ehdi tehdä tätä”. Näin yksityisellä rajanvedolla nähtiin voivan vaikuttaa omaan tiimiin ja sitä kautta myös laajemmin organisaation työnteon kulttuuriin. Vastajaat pohtivat: ”Miten voin tukea omaa yhteisöäni olemaan enemmän itsemyyötätuntonen ja ymmärtävä”. Tällöin huomioitiin myös oman puheen vaikutusta ympäristöön: ”Kuinka paljon mä päästän sitä itsekritiikkiä valloille töissä” sekä ”miten puhun niistä omista projekteista ja miten työskentelen, että en tartuttais sitä (itselleen epäreilua puhetta) muihin.” Rakentavampi suhde omiin voimavaroihin sai työntekijät myös pohtimaan ”työyhteisön sairastamiskäytännettä ja sankarityöntekijän roolia”. Oman itsemyyötätunnon ajateltiin heijastuvan myös muihin: ”Kun ihminen osaa olla itselleen myötätuntonen niin se ihan välttämättä vaikuttaa siihen, miten – – kohtelee muita ihmisiä”, ”– – että toinen ihminen rupee kanssa miettiä, et toi pysty olemaan noin lempeä itselleen ja muille, et minulla ois jotain oppimista häneltä.” Samalla kerrottiin itsemyyötätunnon lisännen herkkyyttä havainnoida, ymmärtää ja kunnioittaa keskusteluissa erilaisia näkökulmia sekä kuunnella avoimemmin työkavereita. ”Et jos – – pystyis jotenkin myös kuuntelemisen ja kuulemisen taito kehittymään – – sillä vois olla vaikutusta päätöksentekoonkin.”

Myös omaa palautteenantotaitoa peilattiin yhteisöön: ”Toi arvostuksenkin osoittaminen muille, ni sekin on semmoinen, et huomataan se, sanotaan positiivisia asioita.” Ajatus vietiin myös konkreettiselle tasolle: ”Että viikoittain kerrotaan, mitä mä arvostan – – että tuo tiimi teki tosi hienosti.” Myös ristiriitoja sisältävissä työelämän tilanteissa omalla käytöksellä nähtiin vaikutusmahdollisuuksia: ”Et jos pystyis – – suhtautumaan ihmisiin, jotka on eri mieltä silleen myötätunntoisesti”. Omaa vaikutusta ympäristöön kuvailtiin seuraavasti: ”Mä yritän pitää meillä yllä semmoista vahvuuksien huomaamisen kulttuuria, yksittäisestä ihmisestä se voi lähteä säteilemään ja etenkin, jos on semmoinen – – yhteisö ympärillä.” Tällöin oma vaikutus ja sen vuorovai-

kutuksellisuus kohdistui ensin omaan tiimiin, josta se ”säteili laajemmin organisaatioon”. Kielteisen itsekritiikin väheneminen rohkaisi oman ajattelun ja luovuuden esilletulua yhteisössä ja sen toivottiin toimivan esimerkkinä myös toisille: ”Että uskaltais – – sanoa asioista, tuoda esiin epäkohtia, tuoda esiin ideoita, – – et rohkenee käyttää – – omaa potentiaaliaan”. Oma vaikutus nähtiin näin vahvasti yhteisön ja yksilön dialogisuhteena.

Kaiken kaikkiaan kaikissa kertomuksissa huomioitiin itsemyötätuntoisen sisäisen puheen vaikutus elämän eri osa-alueisiin, myös työelämän ulkopuolella.

Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli osallistua itsemyötätunnon organisaatio-tutkimukseen ja selvittää erityisesti itsemyötätunnon kokemusta työntekijän ja hänen työyhteisönsä välisessä suhteessa. Itsemyötätunnon yhteisöllisen tarkastelun kautta etsittiin työyhteisöjä uudistavia voimavaroja.

Keskeinen tulos on, että työntekijän kokemus itsemyötätunnosta työyhteisössä on vuorovaikutteinen ja tarvitsee toteutuakseen sekä yksilön sisäisen työn että mahdollisuuden harjoittaa sitä yhteisössä (ks. Dodson & Heng, 2021; Henshall ym., 2018). Tutkimuksen mukaan itsemyötätuntokoulutus herätti osallistujia sisäisen puheen ja sen sävyn reflektioon ja kasvatti näin myös herkkyyttä havainnoida työyhteisön toimintaa ja puhetta. Itsemyötätunnon yhteisöllinen käyttö edellyttää yksilöltä uskallusta luopua itsekritiikistä ja negatiivisesta sisäisestä puheesta, myös tilanteissa, joissa se on ristiriidassa yhteisön vallitsevan puheen kanssa. Tulosten perusteella itsemyötätunto yhteisössä näkyy vahvuuksien huomaamisena, arvostuksen osoittamisena sekä erilaisuuden kunnioittamisena. Samalla kokemus omasta myönteisestä vaikutuksesta – ja sen mahdollisuuksista – yhteisöön vahvistui.

Vahvuuksien huomaamista, osallisuuden kokemusta sekä myötätuntoista ja rakentavaa yhteisöllistä minäpuhetta tarvitaan nyt myös seurakuntatyössä. Työ on muutoksessa ja siihen vastaaminen kysyy voimavaroja. Tätä vastaamista – aktiivista roolia kriiseissä – odotetaan myös kirkolta (Salminen, 2023; Salomäki, 2020). Kasvavat asiakasmäärät ja erilaisten mielenterveyskysymysten (vrt. Hammaren ym., 2022; Saarelainen, 2021) lisääntyminen työssä kysyvät työntekijöiltä ja työyhteisöltä henkisiä resursseja. Itsensä paremmin tunteva ja rakentavaa minäpuhetta harjoittava työyhteisö kykenee vastaamaan näihin

haasteisiin paremmin. Tutkimukset (esim. Worline & Dutton, 2017) myös osoittavat, että työyhteisö kykenee kestämaan paremmin jännitteitä, stressiä ja raskaita tunteita, jos siellä koetaan yhteyttä ja myötätuntoa toisia kohtaan. Vastaavasti itsemyötätunto luo pohjaa yhteisöön suuntautuvalla myötätunnolle (Neff, 2016). Henkilökohtaisesti koetusta tulee näin myös yhteisöllisesti jaettavaa.

Ajattelemme, että itsemyötätuntoinen työskentely tarjoaa diakonille sekä työvälineen että voimavaroja. Työntekijän itsetuntemus ja armollisuus itseään kohtaan rakentaa ymmärrystä ottaa vastaan työhön kuuluvia ristiriitaisia ja raskaita tunteita, kuten asiakkaan syyllisyyttä tai häpeää. Tästä diakonian ulottuvuudesta kirjoittaa esimerkiksi Kettunen (2004, 21): ”yhteyteen ottamisessa, kasvotusten itseään vähättelevän ihmisen kanssa olemisessa, on diakonian yksi tärkeä ulottuvuus”. Samalla haluamme nostaa esiin, että kohtaava diakoniatyö, joka edellyttää empatiaa, myös kuormittaa työntekijää (esim. Rothschild, 2022). Tämän empatiaupumuksen tueksi on esitetty myötätuntoa. Tutkimus (Engen & Singer, 2014) viittaa siihen, että empatia ja myötätunto aktivoivat eri aivoalueita. Erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä joutuu kohtaamaan toisen ihmisen kärsimystä, empatia synnyttää stressiä ja ahdistusta aktiivisten samalla aivojen kipualueita. Vastaavasti myötätunto näyttäisi liittyvän useiden eri aivoalueiden verkostojen kytkeytymiseen lisäten dopamiinin ja oksitosiinin erityistä ja näin kokemusta yhteydestä. Tämä huomioiden myötätunto voidaan nähdä hyvinvointia tukevana asenteena haastavissa asiakastilanteissa. Diakoniatyöntekijöiden jaksamisen näkökulmasta asian tiedostaminen itsemyötätuntoisen tunnetyöskentelyn avulla on merkityksellinen.

Tutkimuksemme toi esiin, että kokemukset itsemyötätunnosta työyhteisössä ovat myös kerroksellisia ja ristiriitaisia. Ne sisältävät monipuolisia kuvauksia itsemyötätunnon käytöstä, mutta myös haasteita. Näin tutkimuksen löydöt osoittavat, että itsemyötätunnon yhteisöllisessä tarkastelussa on syytä huomioida myös kohta, jossa työntekijän kokemus yhteisöstä ja työyhteisön arvot risteävät. Tällöin on syytä nostaa tarkasteluun työyhteisön puhettavan lisäksi myös se, mistä ei puhuta. Tämä huomioiden haluamme avata keskustelua sekä seurakuntatyön virallisista että vaietuista normeista ja arvoista. Tutkimuksemme pohjaten ajattelemme, että puhettavien ja arvojen näkyväksi tekeminen sekä toisaalta työntekijöiden mahdollisuus tulla tietoiseksi ja jakaa itsemyötätuntoisessa ilmapiirissä kokemuksiaan myös arvoristiriidoista, rakentaa yhteisön itsetuntemusta, voimavaroja ja hyvinvointia. Samalla luodaan

pohjaa työilmapiirin luottamuksellisuudelle. Diakoniatyössä, jonka odotetaan välittävän toivoa, kohtaamista ja hyväksyntää myös ulospäin, tämä on ensiarvoista.

Tämä tutkimus osoittaa tarpeen itsemyötätunnon organisatorisille lisätutkimuksille, joissa huomioidaan sekä ympäröivän yhteiskunnan että kunkin organisaation kulttuuri arvoineen ja normeineen. Kulttuurikytköksiä ja -heijastumia on havainnoitu myös aikaisemmassa tutkimuksessa, muun muassa tutkimuksissa ympäröivän filosofisen perinteen vaikutuksista itsemyötätunnon harjoittamiseen, mutta nämä tutkimukset ovat viime vuosina keskittyneet itäisen, esimerkiksi buddhalaisen tradition suuntaan (Montero-Marin ym., 2018). Samansuuntaista tutkimusta olisi hyvä tehdä myös suomalaisesta työelämästä, huomioiden kulttuurisia erityispiirteitä. Tällöin on syytä havainnoida kansallisesti määrittäneitä arvostuksia, kuten itsenäisyyden ja riippumattomuuden kytköstä suhteessa ammatti-identiteettiin ja tämän mahdollista vaikutusta koettuun itsemyötätuntoon työyhteisössä. Tässä tarkastelussa on syytä huomioida myös organisaatio- ja yrityskulttuuriin vaikutus. Erityisesti kohteeksi olisi syytä ottaa työyhteisön puhekulttuuri ja arvojen, normien ja olettamuksien sidos itsemyötätunnon harjoittamisessa. Edellisten lisäksi itsemyötätuntotutkimuksissa organisaatioissa tulee kiinnittää huomiota työyhteisöjen itsemyötätunnon toiminnallisuuteen ja vuorovaikutuksellisuuteen.

Tietoisuustaitojen käyttöä organisaatioissa – mihin myös itsemyötätunto katsotaan kuuluvaksi – on myös kritisoitu. Tietoisuustaitokoulutuksia tai -harjoitteita voidaan käyttää organisaatiossa myös ”helppoina ratkaisuin”, jolloin vastuu työhyvinvoinnista – esimerkiksi stressin lievittämisestä – nähdään ainoastaan yksilön tehtäväksi eikä organisaation tarvitse muuttaa omaa toimintaansa tai rakenteitaan (Qiu & Rooney, 2017). Tämä on kuitenkin lyhytnäköistä, sillä muutos ja organisaatioiden elinvoimaisuus pääsee toteutumaan vain, jos erilaisten myötätunto -ohjelmien ja -koulutusten anti liitetään organisaatioiden omiin sisäisiin tavoitteisiin ja organisaatioiden kehittämiseen (Dewar & Cook, 2013).

Tällä tutkimuksella on omat rajoitteensa. Narratiivisiin elementteihin keskittyvällä tutkimusotteella tuotetaan kertomukseen pohjaavaa henkilökohtaista, subjektiivista ja paikallista tietoa (Hänninen, 2003, 16), jolloin moniäänisyys ja kerroksellisuus nähdään vahvuutena (Hatch & Wisniewski, 1995, 118). Näin tämä tutkimus tuotti tietoa teknologiayrityksen työntekijän ja työyhteisönsä kokemuksista Suomessa. Tutkimus eri alan toimijoihin

ja työyhteisöihin eri kulttuurissa voisi tuottaa erilaiset tulokset. Samoin tuloksiin on voinut vaikuttaa tutkimuksen ajoittuminen pandemian ja etätöyön aikaan. Myös tutkimuksen pidempi aikajänne olisi voinut tarjota eri tavoin painottuneita tuloksia.

Tämän tutkimuksen tulokset kehottavat tutkimaan ja tukemaan reflektion osuutta sekä tunteiden nimeämistä tukevaa tunnetyöskentelyä yksilön harjoittaessa itsemyötätuntoa. Tuloksissamme esimerkiksi kiire ja stressi nousivat itsemyötätuntoa estäviksi tekijöiksi, ja niillä on rooli myös tunteiden nimeämisen vaikeudessa ja reflektion syntymisessä. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että tunteet ja niiden havainnoiminen nähdään olennaisena elementtinä itsemyötätunnon siirtymisessä organisaatioon (Dodson & Heng, 2021). Samoin esimerkiksi hyväksymis- ja omaksumisterapeuttinen tutkimus (Hayes ym., 1999; Tirch ym., 2016) korostaa pysähtymisen ja henkilökohtaisen ajan ottamista itsetuntemuksessa sekä itsemyötätunnon rakentumisessa. Erilaisten meditaatiomuotojen yhteyttä itsemyötätuntoon on tarkasteltu aiemminkin (Wallace, 2014). Ajattelempa, että itsemyötätuntokoulutuksiin voitaisiin esimerkiksi liittää meditatiivinen jakso, joka kannustaa pysähtymiseen ja yhä vahvempaan itsehavainnointiin. Näin voitaisiin tukea itsemyötätunnon kasvua sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Tämä artikkeli osoitti näiden kahden näkökulman syvän synergian.

Tutkimukseemme pohjaten ajattelempa, että inhimillisesti kestävät voimavarat kaikissa työyhteisöissä syntyvät myönteisestä minäpuheesta ja itsetuntemuksesta. Samalla luodaan pohjaa myötätuntoiselle yhteisöllisyydelle, yhteisön itsetuntemuksen kasvulle ja kokemukselle nähdäksi tulemisesta yhteisössä. Tätä tarvitsevat työntekijöiden lisäksi myös seurakuntalaiset.

Kirjallisuus

- Adams, C. E. & Leary, M. R. (2007). Promoting self-compassionate attitudes toward eating among restrictive and guilty eaters. *Journal of Social and Clinical Psychology, 26*(10), 1120–1134. <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.10.1120>
- Ahlvik, C. (2019). *The power of awareness. Unlocking the potential of mindfulness in organizations.* (Väitöskirja, Kauppakorkeakoulu Hanken.) Turenki: Hansaprint Oy.
- Ahlvik, C. & Paakkanen, M. (2017). Itsemyötätuntoa työelämään. – A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima.* Jyväskylä: PS-kustannus. 151–165.
- Atkinson, D. M., Rodman, J. L., Thuras, P. D., Shiroma, P. R. & Lim, K. O. (2017). Examining burnout, depression, and

- self-compassion in veterans' affairs mental health staff. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 23(7), 555–561. <https://doi.org/10.1089/acm.2017.0087>
- Breines, J. G. & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1133–1143. <https://doi.org/10.1177/0146167212445>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. – K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (toim.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler, 3–13.
- Cameron, C. D. & Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness facets predict helping behavior and distinct helping-related emotions. *Mindfulness*, 6(5), 1211–1218.
- Cameron, K. S. & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Caputo, J. D. (1997). *The prayers and tears of Jacques Derrida: Religion without religion*. Bloomington: Indiana University Press.
- Clandinin, D. J. & Connelly, F. M. (1990). Story of experience and narrative inquiry. *Educational Researcher*, 19(5), 2–14.
- Dewar, B. & Cook, F. (2013). Developing compassion through a relationship-centered appreciative leadership program. *Nurse Education Today*, 33(9), 1258–1264. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.12.012>
- Diakonian ja kasvatuksen päivät 2025. Tielä vai kujalla? (2025). <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/erityinen-tuki/dkp25/> – Viitattu 11.10.2025.
- Dodson, S. J. & Heng, Y. T. (2021). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior* 43(2), 168–196. <https://doi.org/10.1002/job.2556>
- Egan, H., O'Hara, M., Cook, A. & Mantzes, M. (2021). Mindfulness, self-compassion, resiliency, and wellbeing in higher education: A recipe to increase academic performance. *Journal of Further and Higher Education*, 46(3), 301–311. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1912306>
- Engen, H. G. & Singer, T. (2014). Medial prefrontal and anterior cingulate cortical thickness predicts shared individual differences in self-generated thought and temporal discounting. *NeuroImage*, 90(4), 290–297. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2013.12.040>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Jobdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Germer, C. K. (2020). *Myötätunontie. Tunneiden voima hyvinvoinnissa*. Helsinki: Viisas elämä.
- Gilbert, P. (2016). Myötätunnon tiede. Psykologisen joustavuuden kehittäminen. – D. Tirsch, B. Schoendorf & L. R. Silberstein (toim.), *Myötätunnon tiede. Psykologisen joustavuuden kehittäminen*. Helsinki: Viisas elämä, 9–18.
- Gilbert, P. (2021). *Myötätunton mieli. Sopuointuisen elämän tie*. Helsinki: Viisas elämä.
- Gothi, R. (2014). *Auttava kohtaaminen 2. Sielunhoidon menetelmät ja käytäntö*. Helsinki: Kirjapaja.
- Hatch, J. A. & Wiesniewski, R. (1995). Life history and narrative: Questions, issues, and exemplary works. – J. A. Hatch & R. Wiesniewski (toim.), *Life history and narrative*. London: Falmer, 113–136.
- Hämmären, S., Hietaniemi, M., Kainulainen, S. & Kalanti, M. (2022). *Diakoniabarometri 2022: Muuttuva ja muuttava diakonia*. Tampere: Kirkon tutkimus ja koulutus. <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/06/Diakoniabarometri-2022-julkaisuesitelma.pdf> – Viitattu 1.3.2024.
- Hänninen, V. (2003). Sisäinen tarina, elämä ja muutos. (Väitöskirja, Tampereen yliopisto.) Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Heikkinen, H. (2002). Narratiivisuus – ei yksi vaan monta tarinaa. – H. L. T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.), *Minussa elää monta tarinaa*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 184–197.
- Henshall, L. E., Alexander, T., Molyneux, P.,

- Gardiner, E. & McLellan, A. (2018). The relationship between perceived organizational threat and compassion for others: Implications for the NHS. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 25(2), 231–249. <https://doi.org/10.1002/cpp.2157>
- Hollis-Walker, L. & Colosimo, K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators: A theoretical and empirical examination. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 222–227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.033>
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist* 47(6), 808–827 <https://doi.org/10.1177/0002764203260211>
- Kettunen, P. (2004). Spiritualiteetti syyllisyyden ja häpeän puristuksessa. *Diakoniatutkimus*, 1, 9–22.
- Kettunen, P. (2013). *Auttava kohtaaminen 1. Sielunhoidon perusteet ja teologia*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kotera, Y. & Van Gordon, W. (2021). Effects of self-compassion training on work-related well-being: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 630798. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.630798>
- Latvus, K. (2004b). Etsivän diakonian historiaa ja uusia työmenetelmiä. *Diakoniatutkimus*, 1, 23–36.
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B. & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Personality Processes and Individual Differences*, 92(5), 887–904.
- Lindqvist, M. (1990). *Auttajan varjo*. Helsinki: Otava.
- MacBeth, A. & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 32(6), 545–552. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2012.06.003>
- Magnus, C. M. R., Kowalski, K. C., & McHugh, T.-L. F. (2010). The role of self-compassion in women's self-terminated motives to exercise and exercise-related outcomes. *Self and Identity*, 9(4), 363–382. <https://doi.org/10.1080/15298860903135073>
- Montero-Marín, J. ym. (2018). Self-compassion and cultural values: A cross-cultural study of self-compassion using a multitrait-multimethod analytical procedure. *Frontiers in Psychology*, 9, 2638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02638>
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85–102.
- Neff, K. D. (2003b). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250.
- Neff, K. D. (2016). The Self-Compassion Scale is a Valid and Theoretically Coherent Measure of Self-Compassion. *Mindfulness*, 7, 264–274.
- Neff, K. D., Hsieh, Y.-P., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Psychology Press*, 4, 263–287.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and its link to adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41, 139–154.
- Neff, K. & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, 77(1), 23–48. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x>
- Neff, K. & Yarnell, L. (2013). Self-compassion, interpersonal conflict resolutions, and well-being. *Self and Identity*, 12(2), 146–159. <https://doi.org/10.1080/15298868.2011.649545>
- Pessi, A. B. & Martela, F. (2017). Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. – A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-kustannus, 12–34.
- Polkinghorne, D. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis: Life history and narrative. – J. A. Hatch & R. Wiersniewski (toim.), *Life history and narrative*. London: Falmer, 5–23.
- Rothschild, B. (2022). *Help for the helper: Pre-*

- venting compassion fatigue and vicarious trauma in an ever-changing world* (2. laitos). New York: W. W. Norton & Company.
- Saarelainen, S.-M. (2021). Syöpä nuorten aikuisten elämän merkityslähteiden haastajana. – I. Peltomäki, S.-M. Saarelainen & J. Salminen (toim.), *Sielunhoidon teologia*. Helsinki: Kirjapaja, 149–168.
- Salminen, V.-M. (2021). *Raportti kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden koronakyselystä 2021*. Kirkon koulutuskeskus.
- Salminen, V.-M. (2023a). Kirkko yhteiskunnallisena ja poliittisena toimijana. – I. Peltomäki & V.-M. Salminen (toim.), *Kirkko yhteiskunnassa: subteet ja rajapinnat. Uskonnonvapauslaki 100 vuotta*. Helsinki: Suomen ev.-lut. kirkon tutkimus ja koulutus; Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura. 223–248.
- Salminen, V.-M. (2023b). *Kirkkoja tarvitaan kriisitilanteissa*. Ajankohtaisraportti, 7/23. Helsinki: Kirkon tutkimus ja koulutus.
- Salomäki, H. (2020). *Suomalaisten henkinen kriisinkestävyys. Huolenaiheet ja turvallisuutta tuovat tekijät koronakriisissä*. Raportti 8.4.2020. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/...> – Viitattu 21.5.2024.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Siebert, R. (2010). *Manifesto of the critical theory of society and religion*. Leiden: Brill.
- Terry, M. L. & Leary, M. R. (2011). Self-compassion, self-regulation, and health. *Self and Identity*, 10(3), 352–362. <https://doi.org/10.1080/15298868.2011.558404>
- Tervo-Niemelä, K., Kuusi, T., & Viertiö, S. (2023). COVID-pandemian vaikutus kirkon hengellisen työn työntekijöiden työhön ja hyvinvointiin. – L. Kallatsa & J. Ojalampi (toim.), *Kokemuksia, käytäntöjä ja kohtaamisia rajoituksista*. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura.
- Tirch, D., Schoendorf, B. & Silberstein, L. R. (2016). *Myötätunnontiede. Psykologisen joustavuuden kehittäminen*. Helsinki: Viisas elämä.
- Qiu, J. X. & Rooney, D. (2017). Addressing unintended ethical challenges of workplace mindfulness: A four-stage mindfulness development model. *Journal of Business Ethics*, 157(3), 1–16.
- Wallace, B. A. (2014). *Mind in the balance: Meditation in science, Buddhism, and Christianity*. New York: Columbia University Press.
- Wilson, K. G. & Dufrene, T. (2009). *Mindfulness for two: An acceptance and commitment therapy approach to mindfulness in psychotherapy*. Oakland: New Harbinger Publications.
- Worline, M. & Dutton, J. E. (2017). *Awakening compassion at work: The quiet power that elevates people and organizations*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.

	Tavoite	Menetelmä	Löydökset	Lähteet
1. vaihe	Tutustuminen kirjalliseen aineistoon	Luenta	Tarve teemoitteluun	
2. vaihe	Syvämpi ymmärrys aineistosta	Teemoittelu	Alustavat itsemyötätuntokertomukset, tyyppitarinaesimerkit	Tuomi & Sarajärvi, 2009, 93; Neff 2003; Tirsch ym., 2016; Hayes ym., 1999
3. vaihe	Haastatteluaineistoon tutustuminen	Haastattelujen kuuntelu ja litterointi	Vastaukset avautuvat usein kaikkiin tutkimuskysymyksiin ja niitä tulee katsoa myös kokonaisuutena	
4. vaihe	Ymmärrys haastatteluaineistosta suhteessa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen	Litteroidun aineiston luenta ja sen peilautuminen tutkimuskysymykseen	Itsemyötätuntokertomusten tyyppitarinat alkavat hahmottua myös tässä aineiston osassa	Neff, 2003; Tirsch ym., 2016; Hayes ym., 1999; Polkinghorne, 1995, 6–8; Clandinin & Connelly, 1990, 2
5. vaihe	Koko aineiston koetun ja kerrotun rakenteellisen yhteyden havainnointi	Syventyvä luenta	On pyrittävä sanoittamaan tulosten analysissä myös sitä, mitä kierretään, mistä vaietaan	Heikkinen, 2002, 185; 24; Hänninen, 2018, 205; myös Strawson, 2004
6. vaihe	Etsitään ja jaotellaan kertomuksista	Luenta teoriaan peilaten	Puhe omasta itsemyötätunnosta sisältää kiertoilmauksia ja vaikenemista ja rakentuu vuorovaikutuksessa yhteisöön	Ricoeur, 1991; Hänninen, 2018, 205; Egan ym., 2019; Schabram & Heng 2021; van der Meulen ym., 2021
7. vaihe	Itsemyötätuntotutkimuksen prosessinomaisen näkökulman hyödyntäminen	Aineiston tarkastelu ja organisatorinen itsemyötätuntotutkimus	Tyyppitarinaesimerkit, joissa yhteisöllisen itsemyötätunnon käyttäminen, havainnointi, puhe ja muutos lomittuvat	Dodson & Heng, 2021, 181; Neff, 2021, 198–199; Neff ym., 2007; Leary ym., 2007; Kotera & Van Gordon, 2021, 11
8. vaihe	Etsitään vastauksia tutkimuksen toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen	Aineiston keskustelu yksilö ja organisatorisen itsemyötätuntotutkimuksen kanssa	Tarve tarkastella yksilöllisen ja yhteisöllisen leikkauskohtaa	Henshall ym., 2018; Neff & Yarnell 2013; Lefebvre ym., 2020; Sasaki ym., 2020; Kotera ym., 2021
9. vaihe	Syvämpi ymmärrys yksilöllisestä ja yhteisöllisestä itsemyötätunnosta	Koko aineiston peilaus teoriaa vasten	Tarkentuvat tyyppitarinaesimerkit ja itsemyötätuntokertomusten kategoriat	

Taulukko 2. Analyysin eteneminen vaiheittain.