Myötätunto työssä – voimavarojen ja kuormittumisen lähde.

3.2.2017

Leena Nissinen
Psykoterapeutti, työnohjaaja
www.acoma.fi

Voiman ja uupumisen lähteitä

Globaali tilanne

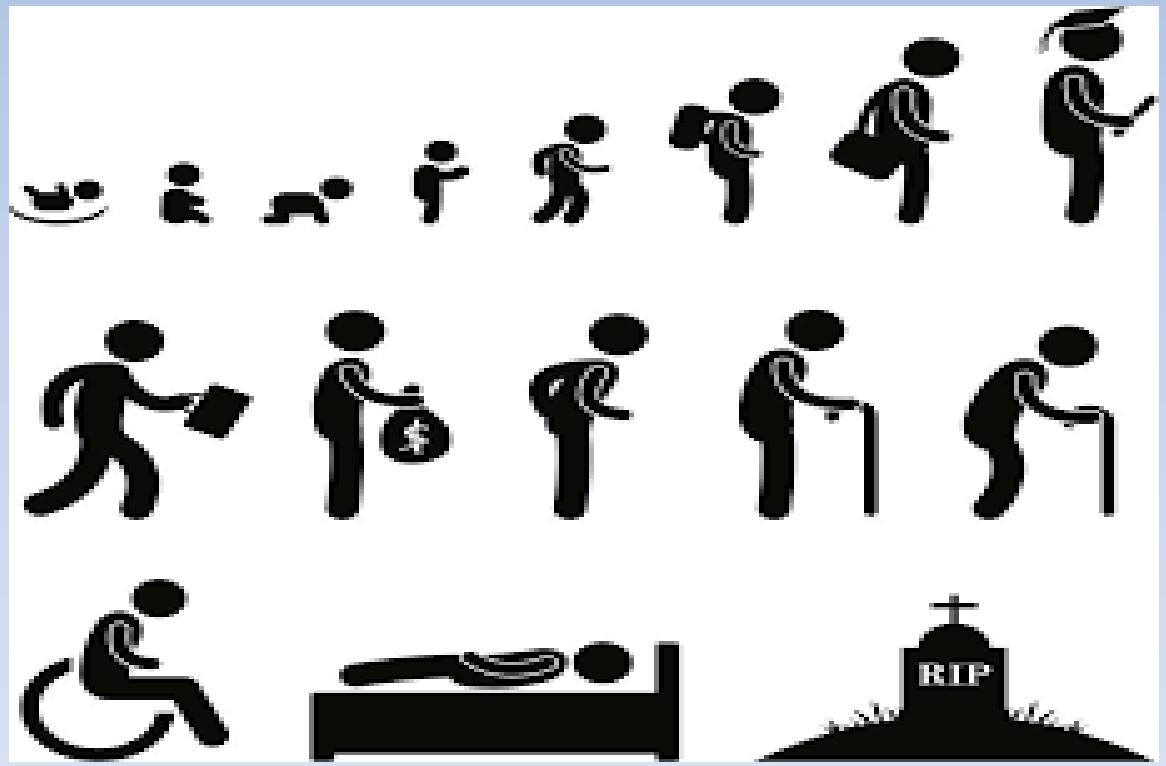
Valtakunnallinen tilanne, politiikka

Arvot, kehitystrendit

Organisaatio, lähityöyhteisö, tiimi

Ihmissuhteet

Voiman ja uupumisen lähteitä eri tilanteissa ja työ- ja elämänkaaren eri vaiheissa



Työpaikan kompleksinen stressi

(Mukaeltu Patricia Fisher: The Complex Stress)

Systeemi

Tiimi, työyhteisö

Organisaatio

Yhteiskunta

Asiakassuhde

Emotionaalinen vuorovaikutus

Kehittyminen

Kuormittuminen

YHTEISÖVAIKUTUS +/-

”Myötätunto on verbi”

Thich Nhat Hanh

Myötätunto on mukana elämistä, jakamista, kohtaamista, vahvistamista, tuntemista

Myötätuntoiset ihmiset ovat elämäntaiteen neroja, tärkeämpiä ihmiskunnan arvokkuudelle, turvallisuudelle ja ilolle kuin tieteentekijät.

Albert Einstein

“Odotus, että voisimme lähes päivittäin olla yhteydessä inhimillisiin tragedioihin ja iloon ilman, että ne vaikuttaisivat meihin, on yhtä epärealistinen kuin odottaa säilyvänsä vedessä kuivana”

Rachel Naomi Remen

Kohtaaminen, vuorovaikutus

Vastaanottajalle siirtyy ajatuksia, tunteita, olemisentapoja

Kuormittuminen ja voimistuminen

Kohtaaminen, vuorovaikutus

KIELTEISYYS TAI MYÖNTEISYYS

EMPATIA MYÖTÄTUNTO

Vastaanottajalle siirtyy ajatuksia, tunteita, olemisentapoja

Kuormittuminen ja voimistuminen

TIETO-TAITO LISÄÄNTYY, ELÄMÄNYMMÄRRYS! MAAILMANKUVA, IHMISKUVA JNE. MUUTTUVAT

Myötätunto voimistaa

- Yhteydessä oleminen on ihmisen perustarve. Sen toteutuminen on työntekijän ja asiakkaan hyvinvoinnin perusta.
- Ilo, lohtu, toivon välittäminen puolin ja toisin
- Ammatillinen tyydytys, työn vaikuttavuuden/mahdollisuuksien kokemus, työmotivaatio
- Sijaiskestävyys

Sijaiskestävyys (sijaisresilienssi)

- työntekijän kestävyys vahvistuu kontaktissa asiakkaan kestävyyteen
- sijaiskestävyyden kehittyminen edellyttää työntekijältä asennetta kuulla, nähdä ja tunnistaa asiakkaan mahdollisuuksia sekä avoimuutta oppia häneltä
- ongelmien todistamisessa sijaiskestävyys on aina läsnä potentiaalisena kokemuksena

Myötätunto kuormittaa

- Psykofyysinen stressitila

- Tunteminen ja ajattelutavat muuttuvat kielteisesti

- Sisäinen muutos haastaa psykologiset perustarpeet:
luottamus, turvallisuus, kunnioitus, läheisyys, valta ja hallinta

- Ihmissuhdehaasteet työpaikalla ja yksityiselämässä

Merkkejä myötätuntouupumisen riskistä ja hoitamattoman uupumisen oireita. **Figley Charles R** (toim.) Treating Compassion Fatigue, Brunner-Routledge, New York,2002.

Kognitiiviset	**Emotionaaliset**	**Käyttäytyminen**	**Henkisyys**	**Ihmissuhteet**	**Fyysiset**	**Työssä ilmenevät**
Madaltunut keskittymis-kyky Alentunut itsekunnioitus Apatia Joustamattomuus Ajan ja paikan tiedostamisen puute Täydellisyyden tavoittelu Vähättely Mieleen tunkeutuvat trauma-ajatukset Itsen tai toisten vahingoittamis-ajatukset	Voimattomuus Ahdistus Syyllisyydentun-teet Viha tai raivo Syyllisyys selviytymisestä Sulkeutuneisuus Turtuneisuus Pelot Avuttomuus Surullisuus Masennus Tunteiden vuoristorata Tunne loppuun kulumisesta Ylisensitiivisyys	Kärsimättömyys Ärtyneisyys Vetäytyneisyys Ailahtelevaisuus Taantuminen Nukkumishäiriöt Painajaiset Ruokahalun muutokset Ylivilkkaus Säikähtämis-herkkyys Onnettomuus-alttius Unohtelu	Elämän tarkoituksen kyseenalaista-minen Merkityksettömyys Tyytymättömyys itseen Toivottomuus Jumalan vihaaminen Aiemman uskon kyseenalaista-minen Usko korkeampaan voimaan häviää Voimakas uskonnon epäily	Vetäytyminen Vähentynyt kiinnostus läheisyyteen tai seksiin Epäluottamus Eristäytyminen Lasten ylisuojelu Vihan tai häpeän projisoiminen Suvaitsemat-tomuus Yksinäisyys Lisääntyvästi ihmissuhde-ongelmia	Shokki Hikoilu Kohonnut pulssi Hengitys-vaikeudet Jomotukset ja kivut Huimaus Vakavien sairauksien lisääntyminen Muut somaattiset vaivat Immuuni-systeemin häiriöt	Alentunut moraali Alentunut työmotivaatio Tehtävien välttely Pakkomielteet yksityiskohtiin Apatia Kielteisyys Arviointikyvyn puute Ulkopuolisuus Huono työhön sitoutuminen Henkilöstön ristiriidat Poissaolot Uupuneisuus Ärtyneisyys Kolleegoista etääntyminen

Myötätunnon uuvuttavat ja voimaannuttavat vaikutukset värittävät yhteistyötä

YHTEISTYÖTÄ EDISTÄVIÄ ROOLEJA

ALOITTEEN TEKIJÄ, IDEOIJA
Besser Wisser, Superstar

Tilaa ottava, dominoiva

HAVAINNOIJA, KUUNTELIJA, TARKKAILIJA
Vetäytyjä

Luovuttaja

YHTEISTYÖTÄ EDISTÄVIÄ ROOLEJA JA NIIDEN VARJOJA

LIITTYJÄ, KANNUSTAJA, ROHKAISIJA
Yes-mies/-nainen

Nyökyttelijä

KRIITIKKO, ARVIOIJA, REALISOIJA, KYSEENALAISTAJA
Alasampuja

Mollaaja, teilaaja

Emotionaalinen kuormittuminen saattaa vahvistaa varjorooleja. Varjorooleista käsin toimiminen puolestaan verottaa jaksamista

SEURAUS VOI OLLA:
YKSIN, ULKOPUOLELLA

Mistä yhteisöissä puhutaan ja mistä pitäisi puhua?

(Fuhrman ja Ahola Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään, 2002)

Vastoinkäymiset

Loukkaantumiset

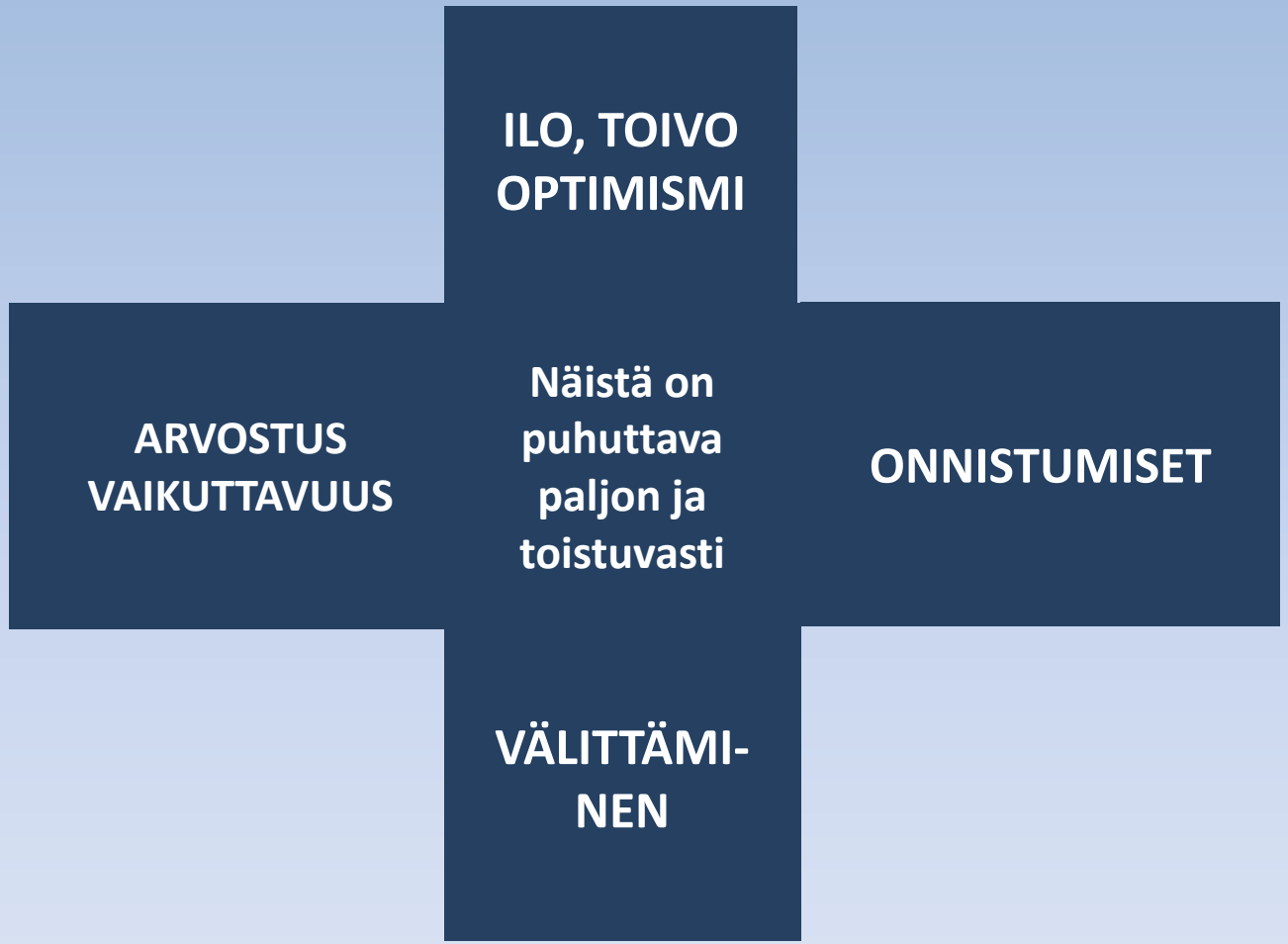
Näitä tapahtuu aina,
asioista on voitava puhua.

Kritiikki

Epäonnistumiset

Mistä yhteisöissä puhutaan ja mistä pitäisi puhua?

(Fuhrman ja Ahola Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään, 2002)



Mistä yhteisöissä puhutaan ja mistä pitäisi puhua?

(Fuhrman ja Ahola Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään, 2002)

EPÄONNISTUMISET

KRITIIKKI

ILO

VÄLITTÄMINEN, ARVOSTUS

ONNISTUMISET, OPTIMISMI

VAIKUTTAVUUS

VASTOINKÄYMISET

LOUKKAANTUMISET

MYÖTÄTUNTO - ILON JA MURHEEN TODELLISUUTTA?

5-vaiheinen vaikuttaminen myötätuntouupumisen riskiin

1. Myötäelävä vuorovaikutus; altistuminen raskaille reaktioille

2. Märehtimisen hallinta

3. Tietoinen tarinan luominen

4. Emotionaalisen työtaakan vähentäminen

5. Parasympaattinen palautuminen

1. Myötäelävä vuorovaikutus; sekä ilo että altistuminen raskaille reaktioille

"Odotus, että voisimme lähes päivittäin olla yhteydessä inhimillisiin tragedioihin ja iloon ilman, että ne vaikuttaisivat meihin, on yhtä epärealistinen kuin odottaa säilyvänsä vedessä kuivana"

Rachel Naomi Remen

1. Myötäelävä vuorovaikutus jatk.

TUNNUSTAMINEN

TUNNISTAMINEN, TIEDOSTAMINEN

NORMALISOINTI

KESKUSTELU

TÄRKEÄ!

1. Myötäelävä vuorovaikutus jatk.

- Miten olen myötätuntoinen?
- Herkkyyskohtani? Minun uupumiseni merkit?
- Vahvuuteni, kestävyyteni? Iloitsemisen kykyni?
- Sisäinen motivaationi?
- Irrottautumiskykyni?
- Sosiaalisen ja ammatillisen tuen käyttö?
- Mille toivo rakentuu?

ITSE- JA YHTEISÖREFLEKTIO

2. Märehtimisen hallinta

Kohtaamiset ja autettavien tarinat eivät sinänsä uuvuta, vaan se että niitä muistellaan ei-ammatillisesti

2. Märehtimisen hallinta jatk.

Jos huomaat märehtimistä, lopeta ajatusten harhailu

Hallitsemattomilla ajatuksilla on taipumus pysähtyä negatiiviseen. Puheeseen konkretiaa, toimintatapoja, perustehtävälähtöisyys.

Märehtiminen perustuu tuomitsemiseen

Eliminoi tuomitseminen

Huumori!

3. Tietoinen tarinan luominen

- emotionaalisesti haastava työ tarvitsee tietoisesti tuotettuja, koostavia tarinoita
- työtilanteiden muistaminen on perustehtävä → työntekijä voi vaikuttaa ammatilliseen ajattelemisen tapaansa ja keskustelun sävyyn
- yksilön ja yhteisön tarinan kerronta vaikuttaa ilmapiiriin ja hyvinvointiin työssä

3. Tietoinen tarinan luominen jatk.

- sano itsellesi: ’ammatillinen tietotaitoni on riittävää, pystyn ja kykenen - ja osaan olla rakentavasti kriittinen’
- tiedosta, mikä työssä on mahdollista ja mikä ei = realismi, riittävyys, rajat
- kyynisyyden välttäminen, vaikka sitä olisi ympärillä paljon; muista, että emotionaalisesti raskasta työtä arvostetaan – se on merkittävää, mitä teet!
- puhu onnistumisista ja työnilosta, ne muuntavat kielteisen stressin siedettävämmäksi
- HUUMORI!

3. Tietoisen tarinan luomisen vuorosanoja

_____on mahdollista tässä tilanteessa/asiassa;
_____ei ole mahdollista tässä tilanteessa/asiassa.
Voin vaikuttaa_____
Kun teen _____, se riittää.
Vaikka ympärillä on paljon kyynisyyttä ja hällä väliä –asennetta, ajattelen että _____
Olen kuullut, että työssämme arvostetaan_____
Tämän työn keskeisin merkitys on_____
Työssä olen iloinen siitä, että_____
Tunnen onnistumisen ja innostuksen hetkiä, kun_____
Oletteko kuulleet sen vitsin, kun_____

4. Emotionaalisen työtaakan vähentäminen

Mistä emotionaalinen työtaakka tulee:

- Sisäinen tehtäväksianto? Ympäristön vaatimukset vs. riittämättömyys?
- Asiakkaan/ryhmän käytös; tarinat, maneerit, toimintatavat, jotka tunkeutuvat tt:n emotionaalisen kokemisen alueelle. Tiedosta kuormittavat asetelmat, esimerkiksi:

Asiakas/ryhmä loukkaa, halveksuu, vähättelee, kontrolloi työntekijää

↔

Työntekijä tuntee itsensä riittämättömäksi, epäonnistuneeksi, osaamattomaksi, surkeaksi

4. Emotionaalisen työtaakan vähentäminen

- Työn sisällön intensiteetin tunnistaminen
- Sisäisen motivaation tarkistus ja realistinen tehtäväksianto itselle
- Palautteen pyytäminen
- Työn vaikuttavuuden tiedostaminen ja siitä puhuminen
- Itsen ja toisten kannustus ja rohkaisu
- Märehtimisen tilalle ammatillista puhetta

ORGANISAATION POSITIIVINEN, PSYKOLOGINEN PÄÄOMA

(Fred Luthans, PsyCap)

MISTÄ PUHUTAAN?

TOIVO =
tunne, että toiminta onnistuu ja tavoite saavutetaan yhteisellä toiminnalla.

MISTÄ PUHUTAAN?

LUOTTAMUS, VAIKUTTAVUUS =
luottamus omaan ja yhteisön tietotaitoon, työllä on todellinen merkitys ja vaikutus

MISTÄ PUHUTAAN?

OPTIMISMI = kykyä nähdä asiat myönteisen kautta. Se on realistinen kuva työstä, resursseista ja niiden rajoista.

MISTÄ PUHUTAAN?

RESILIENSSI, JOUSTAVUUS, KESTÄVYYS = kyky palautua stressistä, ristiriitatilanteesta, epäonnistumisesta tai muutoksista.

Mikä tukee kestävyyttä

- Myönteinen puhumisentapa
- Itsen ja toisten hyväksyminen, erilaisuuden sietäminen
- Kyky olla yksin ja yhdessä
- Kyky nähdä maailma toisen ihmisen silmin
- Kyky välttää impulsiivisuutta haastavissa tilanteissa; hyvät käytöstavat ja huomaavaisuus
- Itsehoito fyysisesti, psyykkisesti, henkisesti ja hengellisesti
- Yhdessäolo läheisten ja ystävien kanssa laiskotellen ja iloa pitäen

Antropologi järjesti afrikkalaisen heimon lapsille kilpailun. Hän asetti puun juurelle hedelmäkorin täynnä hedelmiä ja sanoi, että se joka ensimmäisenä pääsee korille, saa kaikki herkulliset hedelmät. Kun hän sitten antoi lapsille merkin lähteä juoksemaan, he ottivat toisiaan kädestä kiinni ja juoksivat yhdessä hedelmäkorille. Ja söivät yhdessä korin antimet.

Antropologin kysymykseen, miksi he juoksivat yhdessä, kun olisivat voineet voittaa koko korillisen itselleen, yksi lapsista vastasi: ”UBUNTU, kuinka yksi voi olla onnellinen, jos muut ovat surullisia?”

UBUNTU merkitsee Xhosa-kulttuurissa: ”Minä olen, koska me olemme.”

5. Parasympaattinen palautuminen

Ole tietoinen kehon reaktioista ja jännitteistä; pyri vaikuttamaan niihin

Luo työhösi hyvä emotionaalinen tila

- kun olo on kiihtynyt, aktiivista fyysistä toimintaa
  - liike – esim. venyttely; lounaalla ulkona käynti
  - hae tauoilla valoa ja auringonpaistetta
- maaduttaminen: seiso tukevasti molemmilla jaloilla alustan tuntien, nosta selkäranka suoraksi ja hengitä muutaman kerran syvään; 10 minuutin hengähdyksiä asiakkaiden/tilanteiden välillä
- joka päivä 20 min hiljaisuus

5. Parasympaattinen palautuminen jatk.

- keskinäinen tuki: tukekaa toisianne pitämään yllä järkevää työtahtia ja realistista otetta työhön
- keskustelkaa tiimin palavereissa ammatillisesti ja hyväksyvästi myös työn emotionaalisesta ulottuvuudesta
- iloitkaa onnistumisista; itkekää ja naurakaa yhdessä

Paineensäätely

Laita ensin happinaamari itsellesi ennen kuin autat toisia!

0-SEKTORI MIELEN JA KEHON TASAPAINOTTAJANA

Oma henkilökohtainen tila, jossa ei vaatimuksia

Ei velvoitetta tehdä työtä, harrastaa, virkistäytyä, uusiutua

Ei vaatimusta olla ahkera, fiksu, jaksava, tukeva

Tyhjää olemista omalle itselle – omien tarpeiden kuuntelua ja toimimista niiden hyväksi

ENTÄ JOS
KAIKKI ONKIN
IHAN HYVIN?
hidastaelamaa.fi @hidasta