



*Myötätuntoa*  
KORKEAKOULUIHIN

# Myötätunto- mentorointi

Opas korkeakouluopiskelijoiden  
vertaisryhmätoimintaan

Nyyti ry



1.painos 2021  
Paino: Punamusta Oy



Sosiaali- ja terveysministeriö  
tukee Veikkauksen tuotoilla.

Sisältö vapaasti lainattavissa  
lähde mainiten.

Opas on tuotettu Nyyti ry:n  
Myötätuntoa korkeakouluihin  
-hankkeessa (2019-2021).

Teksti: Sini Forssell  
Luvun 4 osio Itsemyötätunto:  
Laura Heimonen ja Sini Forssell

Copyright © 2021  
Nyyti ry, Sini Forssell, Laura  
Heimonen ja Sini Forssell

Graafinen suunnittelu ja taitto:  
Design Inspis Oy

ISBN 978-952-68529-4-2 (PDF)

# Sisällys

<b>1 Johdantosanat: Miksi korkeakouluissa tarvitaan myötätuntoa?</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Myötätuntomentorointi vertaisryhmissä</b> .....	<b>11</b>
<b>Myötätuntomentoroinnin tarkoitus ja toiminnan ote</b> .....	<b>12</b>
<b>Toiminnan järjestäminen omassa korkeakoulussa</b> .....	<b>13</b>
Myötätuntomentoroinnin vaiheet järjestäjän näkökulmasta .....	14
Ryhmien markkinointi ja ilmoittautuminen .....	15
Myötätuntomentoroina toimiminen osana opintoja .....	16
<b>Myötätuntomentoreiden haku, perehdyttäminen ja tukeminen tehtävässään</b> .....	<b>16</b>
Myötätuntomentoreiden perehdyttäminen .....	17
Myötätuntomentoreiden tapaamiset ja muu tuki .....	19
<b>3 Opas myötätuntomentorille</b> .....	<b>21</b>
<b>Vertaismentorointiryhmä ja vertaisohjaajan rooli</b> .....	<b>22</b>
<b>Ohjaajaparin kanssa toimiminen</b> .....	<b>25</b>
<b>Myötätuntoisen ryhmäkokemuksen tukeminen ohjaajana</b> .....	<b>26</b>
Ryhmän toimintaa tukevia käytäntöjä ja menetelmiä .....	26
Läsnä olevan ja hyväksyvän vuorovaikutuksen tukeminen .....	28
Turvallisen ryhmäkokemuksen tukeminen .....	29
Haastavien tilanteiden käsittely .....	30

## 4 Myötätuntomentorointi-ryhmän tapaamiset..... 35

### Tapaamiskerta 1: Mitä myötätunto on? Miksi sitä tarvitaan? .... 38

Keskustelutehtävä: Mitä sanasta myötätunto tulee mieleen? .... 39

Harjoite: Ystävällisyysmeditaatio ..... 39

Kotitehtävä: Huomaa myötätunto ympärilläsi ..... 41

Taustaa: Mitä myötätunto on ja miksi sitä tarvitaan?..... 41

### Tapaamiskerta 2: Onko minun maailmassani myötätuntoa? ..... 46

Keskustelutehtävä: Myötätunnon huomaaminen ja vastaanottaminen ..... 46

Harjoite: Salli myötätunnon virrata itseesi ..... 48

Keskustelutehtävä: Myötätuntoon vaikuttavat asiat ..... 50

Kotitehtävä: Keskustele myötätunnosta ja itsemyötätunnosta.... 53

### Tapaamiskerta 3: Itsemyötätunto ..... 54

Taustaa itsemyötätunnosta..... 55

Itsemyötätuntoharjoituksia..... 60

Harjoite: Kehon skannaus..... 60

Harjoite: Itsemyötätuntoinen kirje ..... 62

Harjoite: Myötätuntoisen minän kehittäminen..... 64

Harjoite: Ymmärrys yhteisestä ihmisyydestä ..... 65

Harjoite: Palauttavat asiat..... 66

Keskustelutehtävä: Epätäydellisyys on yhteistä ihmisyyttä ..... 68

Harjoite kotiin: Itsemyötätunto-päiväkirja ..... 70

### Tapaamiskerta 4: Myötätunto, minä ja muut ihmiset..... 72

Harjoite: Ärsyttävää käytöstä! ..... 72

Keskustelutehtävä: Omat rajat ja oikeudet..... 74

Kotitehtävä: Myötätunnon osoittaminen toiselle..... 75



<b>Tapaamiskerta 5: Vapaavalintainen teemakerta</b> .....	<b>76</b>
Harjoite: Arvostavan kysymisen harjoitus .....	77
Harjoite: Pysähtyminen puhe-esineen avulla .....	78
Teemat .....	80
<b>Tapaamiskerta 6: Omat ja muiden uniikit vahvuudet</b> .....	<b>84</b>
Keskustelutehtävä: Luontevahvuudet .....	84
Myötätuntomentoroinnin loppurefleksio ryhmänä .....	86
<b>5 LIITTEET</b> .....	<b>89</b>
<b>LIITE 1. Kutsu mentoreille</b> .....	<b>89</b>
<b>LIITE 2. Kutsu ryhmiin</b> .....	<b>90</b>
<b>LIITE 3. Esimerkkirungot myötätuntomentoreiden perehdytyksiin</b> .	<b>91</b>
<b>LIITE 4. Esimerkkirungot myötätuntomentoreiden väli- ja lopputapaamisiin</b> .....	<b>95</b>
<b>LIITE 5. Ilmoittautumislomake</b> .....	<b>98</b>
<b>LIITE 6. Alkukysely</b> .....	<b>99</b>
<b>6 Lukuvinkkejä</b> .....	<b>101</b>
<b>Kirjoja</b> .....	<b>101</b>
<b>Bllogeja ja sivustoja</b> .....	<b>102</b>
<b>Videoita ja podcasteja</b> .....	<b>102</b>

# 01

# Johdanto

# 1 Johdantosanat: Miksi korkeakouluissa tarvitaan myötätuntoa?

Korkeakoulumaailman yksilölähtöinen kilpailullisuus on tuottanut tutkijoiden mukaan haasteita opiskelijoiden mielenterveyteen ja jaksamiseen eri puolilla maailmaa. Kilpailullisuuden rinnalla oletuksen itseen suuntautuvasta intressistä arvioidaan vaikuttavan kielteisesti opiskelijoiden terveyteen ja hyvinvointiin sekä mahdollisuuksiin onnistua opinnoissaan. Opiskeluympäristön näkökulmasta nuoria haastavat erityisesti sosiokulttuuriset ja emotionaaliset tekijät, jotka ovat kytköksissä yhteiskunnan ja koko planeettamme muuttuvaan tilaan.


” Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveysongelmien kasvava esille nousu 2000-luvulta alkaen haastaa korkeakouluyhteisöjä ja opiskeluterveydenhuoltoa kehittämään työkaluja yhteisöllisen hyvinvoinnin tueksi.

Suuret kysymykset, kuten ilmastomuutos ja luontokato, haastavat korkeakoulutuksen roolia ja tarkoitusta enemmän kuin koskaan. Korkeakoulutus voidaan nähdä kasvualustana kohti ”täyttä ihmisyyttä” suurten tulevaisuuden kysymysten äärellä. Koulutuksen tarkoituksen rinnalla pohdinta koskee samanaikaisesti myös sitä, ”miten” se tapahtuu: Kuinka onnistumme edistämään olosuhteita ja opiskelu-

kelu ympäristöä, joka tarjoaa oppimiselle otollisen, turvallisen tilan kehittyy, sekä valmistaa opiskelijoita kohti mielekästä tulevaisuutta?

Nuori opiskelija on alttiina erilaisille tekijöille, jotka voivat vaikuttaa kielteisesti fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä opiskeluedellytyksiin. Erot sosioekonomisissa taustoissa haastavat opiskelijoiden arjenhallintaa ja mielenterveyttä eri tavoin. Vallitsevat sosiaaliset ja opiskelupaineet haastavat jaksamista ja opiskelukykyä, samoin kuin mielenterveyttä kuormittaneet ympäristötekijät lapsuudessa ja nuoruudessa.

Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveysongelmien kasvava esille nousu 2000-luvulta alkaen haastaa korkeakouluyhteisöjä ja opiskeluterveydenhuoltoa kehittämään työkaluja yhteisöllisen hyvinvoinnin tueksi. Yhteisöllisen hyvinvoinnin kehittämisen saralla on virinnyt lisääntyvää



kiinnostusta juuri myötätuntoon pohjaavia interventioita kohtaan. Myötätunnon edistämisestä korkeakouluopetuksessa on saatu lupaavia tuloksia oppimisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta, ja interventioita kehitetään parasta aikaa muun muassa länsimaisessa yliopistoverkostossa Hertfordshiren yliopiston johdolla.

Korkeakoulut lähtevät perustehtävässään siitä, että ne auttavat opiskelijoita oppimaan. Niitä voidaan siis tarkastella myös välittävänä organisaatioina, joissa voidaan arvioida sitä, millä keinoin korkeakoulu maailmasta voidaan tehdä välittävä ja kannustava opiskelijan näkökulmasta. Hyvinvoinnin kannalta iso kysymys liittyy siihen, kuinka edistämme hyvää sosioemotionaalista opiskeluympäristöä, jossa opiskelijat tulisivat nähdyksi yksilöinä, onnistuisivat yhdessä, ja kokisivat opintonsa mielekkäiksi? Nopeasti laajeneva myötätuntotutkimus on tuonut kysymyksen lähestymiseksi uusia soveltamiskelpoisia näkökulmia.

Tämä käsikirja esittelee Nyytin ja Jyväskylän yliopiston yhteishankkeessa ”Myötätuntoa korkeakouluihin” (2019–2021) kehitetyn vertaispedagogisen toimintamallin, myötätuntomentoroinnin. Myötätuntomentoroinnin piloteissa saadut myönteiset tulokset myötätuntovalmiuksien vahvistumisesta ja ryhmään kuulumisen kokemuksesta tekevät tästä lupaavan toimintamallin koko korkeakoulukentälle. Teos toimii käytännön oppaana myötätuntomentoroinnin järjestämiseen omassa korkeakoulussa niin toimintaa järjestävälle korkeakoulun henkilöstölle kuin myötätuntomentorointiryhmien vertaisohjaajina toimiville opiskelijoille. Sen ensimmäiseen lukuun on koottu tietoa korkeakoulun henkilöstölle toimintamallin ideasta ja raameista sen käyttöön ottamisen tueksi. Toinen luku pitää sisällään toiminnan käytännön koordinointiin liittyvää tietoutta toimintaa järjestävälle ja mentoreiden ohjaajina toimivalle henkilöstölle. Kolmas luku opastaa myötätuntomentoreina toimivat opiskelijat ryhmäprosessin fasilitointiin ja myötätuntoisen ryhmädynamiikan rakentamiseen. Neljäs luku kattaa ryhmäkerroittain käsiteltävät teemat materiaaleineen ja käytännön harjoitteineen.

Kiitän hankkeen puolesta Jyväskylän yliopistoa sitoutuneesta, suunnitelmallisesta otteesta ja yhteistyöstä myötätuntomentoroinnin kehittämisessä uudeksi pedagogiseksi hyvinvointityökaluksi korkeakouluopetuksessa. Lämpimät kiitokset kuuluvat Student Life -toimintamallin suunnittelijalle Tapio Anttoselle (FM), joka tahdollaan ja visionäärisyydellään on edistänyt toimintamallin kehittämistä rakenteiden tasolla. Suuri kiitos kuuluu myös opettajakoulutuslaitoksen yliopistonopettajalle Tommi Mäkiselle (LiM), joka on tuonut vuorovaiikutustaitoihin ja ryhmien toimintaan liittyvää rautaista osaamistaan



ja innostavaa otettaan myötätuntomentoroinnin ja mentoreiden perehdytysten kehittämiseen. Edelleen myötätuntomentoroinnin yhteispilotin inspiroivana avainhenkilönä toimineelle yliopistonopettajalle, Eija Hanhimäelle (TT, KM) suuret kiitokset antoisasta yhteistyöstä. Eijan myötäinto ja näkemyksellisyys ovat jättäneet jälkensä myötätuntomentorointiin, jonka kehittämistyö jatkuu Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksella. Lopuksi haluan vielä lämpimästi kiittää myötätuntomentoroinnin piloteissa ryhmiä loistavasti luotsanneita myötätuntomentoreita ja ryhmiin osallistuneita opiskelijoita.

Yksi teoksen keskeisimpiä viestejä liittyy myötätunnon olemukseen paitsi kehitettävissä olevana taitona myös syvällisempänä motivaationa kohti laadukkaita, välittävämpiä sosiaalisia suhteita ja merkityksellistä, omannäköistä elämää.

Antoisia lukuhetkiä teoksen parissa!

*Laura Heimonen*

Hankepäällikkö

Myötätuntoa korkeakouluihin -hanke

Nyyti ry



02

Myötätu

## 2 Myötätuntomentorointi vertaisryhmissä

Myötätuntomentorointi on opiskelijoiden vertaisryhmämentorointimal-  
li, jota Nyyti ry on kehittänyt Myötätuntoa korkeakouluihin-hankkeen  
puitteissa Jyväskylän yliopistossa syksystä 2019 alkaen. Toiminta tukee  
myötätuntoisen ja myötäintoisen toimintakulttuurin vahvistumista kor-  
keakouluympäristössä; fokus on siis vahvasti ihmisten välisessä toimin-  
nassa, yksilöön keskittymisen sijaan.

” Myötätuntomentorointiryhmät  
ovat olleet tärkeitä paikkoja tavata  
samanhenkisiä opiskelijoita eri  
puolilta omaa korkeakoulua

Myötätuntomentorointi on opiskelijoiden omaa vertaisryhmätoimin-  
taa, jossa tutustutaan yhdessä myötätuntoon ja vahvistetaan myötä-  
tunto- ja itsemyötätuntotaitoja. Ryhmien vetäjinä toimivat tehtävään  
perehdytetyt opiskelijat, myötätuntomentorit, jotka työskentelevät  
pareittain. Ryhmissä keskustellaan myötätuntoon liittyvistä teemois-  
ta ja tehdään erilaisia myötätuntovalmiuksia vahvistavia harjoituk-  
sia. Tavoitteena on yhdessä kehittää ymmärrystä myötätunnosta ja  
sen merkityksestä sekä valmiuksia toimia myötätuntoisesti niin muita  
kuin itseä kohtaan. Erityisen tärkeää on kuitenkin itse kohtaaminen  
ja yhdessä pysähtyminen arjen keskellä – myötätunnon todeksi elämi-  
nen. Myötätuntomentorointiryhmät ovat olleet tärkeitä paikkoja tavata  
samanhenkisiä opiskelijoita eri puolilta omaa korkeakoulua, ja niissä  
on ollut vahva tunne ryhmään kuulumisesta. Myötätuntomentoroinnin  
pilottien tuloksiin voi tutustua Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeen  
verkkosivuilla.

Myötätuntomentorointi on suunniteltu noin 10 hengen opiskelijaryh-  
mille korkeakoulujen sisällä tai saman alueen oppilaitosten yhteisenä  
järjestettäväksi. Ryhmätapaamisia on kuusi, kukin omalla teemallaan, ja  
kukin tapaaminen kestää kaksi tuntia. Toimintaa järjestävä korkeakoulu  
vastaa ryhmiä ohjaavien myötätuntomentoreiden perehdyttämisestä ja  
toiminnan aikana tukemisesta sekä toiminnan yleisestä koordinoinnista  
esimerkiksi ryhmien markkinoinnin, ilmoittautumisten, tilavarausten ja

palautteen keruun osalta. Myötätuntoa korkeakouluihin -hanketta hallinnoinut Nyyti ry tarjoaa jatkossa korkeakoulujen henkilöstölle ohjaajakoulutuksia mentoreiden ohjaamisen tueksi.

Myötätuntomentorointi on suunniteltu kasvokkain järjestettäväksi, ja tämä on ihanteellisin tapa järjestää toiminta. Hankkeen aikana vallinneet koronapandemian aiheuttamat rajoitukset kuitenkin johtivat toiminnan kokeiluun myös etäyhteyksillä, varsin hyvin tuloksin. Etäyhteyksillä järjestäminen on siis mahdollista, ja esittelemme tässä käsikirjassa myös toimintaan kehitettyjä variaatioita etäyhteyksillä järjestetyn myötätuntomentoroinnin harjoitteisiin.

## **Myötätuntomentoroinnin tarkoitus ja toiminnan ote**

Myötätuntomentoroinnin keskiössä on myötätuntoisen ryhmäkokemuksen rakentaminen, ja myötätuntomentorit luotsaavat ryhmiä vertaisina vahvan asiantuntijaroolin ottamisen sijaan. Myötätunto- ja itsemyötätuntovalmiuksia vahvistetaan yhteisen ryhmäprosessin kautta samalla kun teemaa sovelletaan myötätuntoisen opiskeluohteen sekä kannustavan ja välittävän toimintakulttuurin vahvistamiseen korkeakouluyhteisössä. Myötätuntomentorointi tuo usein melko yksilökeskeistä harjaannuttamista painottavan myötätunnon harjoittamisen osaksi yhteisöllistä oppimista, jossa fokus on myötätunnon edistämisen yhteisessä reflektiossa sekä taitoharjoitteissa, joita voidaan tehdä sekä yksilöllisesti että vuorovaikutteisesti.

Myötätuntomentoroinnin avulla on mahdollista lisätä opiskelijoiden ymmärrystä myötätunnon merkityksestä suhteessa erilaisiin konteksteihin: omaan elämään, opintoihin, lähiyhteisöihin, yhteiskuntaan ja planeettamme muuttuvaan tilaan.

Myötätuntomentoroinnin harjoitteiden kokonaisuus on rakennettu CoPassion -hankkeen tutkijoiden Anne Birgitta Pessin ja Frank Martelan esittämien myötätuntoisen toiminnan osa-alueiden tai edellytysten mukaan:

- Läsnäolo ja huomaaminen
- Toisen asemaan asettuminen
- Rohkaistuminen tekoihin
- Myötätuntoisuus itseä kohtaan
- Myötätunnon vastaanottaminen
- Myötätunnon huomaaminen ja tukeminen muissa

Nämä osa-alueet nähdään myötätuntomentoroinnissa valmiuksina, joita vahvistetaan harjoittelun ja keskustelujen myötä.

Ryhmien toiminta on tarkoitettu joustavaksi ja osallistujalähtöiseksi. Käsikirjassa esitetyt harjoitteet, taustamateriaalit ja pohjat ryhmätapaamisille toimivat suuntaa antavina mahdollistaen toiminnan rakentamisen oman näköiseksi ja sisältöjen painottamisen ryhmän kiinnostuksen kohteiden mukaan. Toiminnan luonne ei ole siis jäykän määräämistoista, vaan elää toimijoidensa mukana. Tärkeämpää kuin harjoitella myötätuntovalmiuksia tietyn listauksen mukaan on pysähtyä yhdessä aiheen äärelle. Myötätuntomentorointi toteutuu parhaimmillaan kuin vastavoimana suorittamiselle ja ulkoa tulevien jäykkien tavoitteiden noudattamiselle.

## Toiminnan järjestäminen omassa korkeakoulussa

Myötätuntomentorointia voi olla järjestämässä yksi henkilö, työpari tai tiimi korkeakoulussa. Toiminnan järjestämisessä on kahdenlaisia tehtäviä: käytännön järjestämiseen ja koordinointiin liittyviä tehtäviä sekä perehdyttämiseen ja ohjaajien tukemiseen liittyviä tehtäviä. Perehdyttäjänä on hyvä olla henkilö, jolla on ymmärrystä pienryhmien ohjaamisesta. Erityisen antoisaa on, jos perehdyttäjiä on kaksi, muun muassa siksi, että näin voi käytännössä mallintaa ohjaajaparina toimimista tuleville vertaisohjaajille.

Myötätuntomentoroinnin järjestämisessä kannattaa miettiä myös, ketkä muodostavat tämän ydintiimin työtä tukevan verkoston omassa korkeakoulussa. Ketkä auttavat ryhmien markkinoinnissa? Ketkä myöntävät

myötätuntomentoreille opintosuorituksia? Keiden kanssa myötätuntomentoroinnin järjestäjät voivat itse pallotella ajatuksiaan?

On myös tärkeää miettiä ja rajata myötätuntomentoroinnin rooli korkeakoulun opiskelijahyvinvointitoiminnassa. Myötätuntomentorointi on opiskelijoiden vertaistoimintaa, ja tämä on tärkeää pitää esillä ryhmissä viestittäessä, jotta niihin ei lataudu odotuksia joihin vertaisohjaajat eivät pysty vastaamaan. On tärkeää esimerkiksi miettiä, mitä sellaisia tukimuotoja ja -tahoja opiskelijoille on, joihin myötätuntomentorointiin osallistuvia opiskelijoita voi tarvittaessa ohjata hakemaan tukea ja apua.

## MYÖTÄTUNTOMENTOROINNIN VAIHEET JÄRJESTÄJÄN NÄKÖKULMASTA

Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeen piloteissa Jyväskylän yliopistolla myötätuntomentorointiryhmiä järjestettiin aina kolme kerrallaan, ja ryhmiä ohjaamaan perehdytettiin kuusi myötätuntomentoria kutakin myötätuntomentoroinnin toteutusta kohti. Seuraavassa on kuvattu myötätuntomentoroinnin prosessi lyhyesti eri vaiheineen sellaisena kuin se oli myötätuntomentoroinnin piloteissa, ja tässä luvussa avataan myös näitä eri vaiheita tarkemmin.

- Prosessi alkoi myötätuntomentoreiden haulla ja alkukeskusteluilla. Mentoreiden kanssa sovittiin perehdytysajat ja selvitettiin, mitkä ajat mentoreille sopisivat ryhmätapaamisia varten. Tämän pohjalta muodostettiin ohjaajaparit mentorointiryhmille ja valittiin lopulliset ryhmien tapaamisajat.
- Myötätuntomentoreille järjestettiin kolme noin puolen päivän perehdytystapaamista siten, että viimeisen perehdytyskerran ja ryhmien alkamisen väliin jäi hieman valmistautumisaikaa.
- Kun ohjaajaparien kanssa oli sovittu ryhmätapaamisten ajat, ryhmiä markkinoitiin yliopistolla. Myös myötätuntomentorit ottivat hoitaakseen kutsuviestin lähettämistä eri kanavissa.
- Toiminnan järjestäjä otti vastaan ja vahvisti ilmoittautumiset, vastasi tiedusteluihin ja kysymyksiin, järjesti ryhmille tilat tapaamisia varten sekä Moodle-alustat mentorointiryhmien omaa yhteydenpitoa varten; sekä lähetti osallistujille tervetulo viestit ja alkukyselyn noin viikkoa ennen ensimmäisiä tapaamisia.
- Myötätuntomentorointiryhmien 6-7 viikon pituisen toiminnan aikana järjestettiin yksi myötätuntomentoreiden välitapaaminen, sekä prosessin päätteeksi lopputapaaminen.

- Lopuksi kerättiin palautetta ryhmäläisiltä ja mentoreilta. Mentorit kirjoittivat reflektiotehtävän, joihin he saivat perehdyttäjältä kirjalliset palautteet.

Työaika-arvio myötätuntomentoroinnin järjestämiseen näiden vaiheiden mukaan ja perehdytyksineen on 15–18 työpäivää (lisäksi mahdollisen toisen perehdyttäjän työaika perehdytyksiin ja väli- ja lopputapaamisiin sekä näiden suunnitteluun, 4–5 työpäivää). Ajallisesti toiminnan järjestäjän ja perehdyttäjän työ jakautuu vaihteittain vähän yli yhden lukukauden ajalle. Myötätuntomentoreiden haku kannattaa tehdä jo edeltävän lukukauden loppupuolella, jolloin myötätuntomentoroinnin perehdytys ja ryhmien markkinointi voivat alkaa heti lukukauden alettua.

## **RYHMIEN MARKKINOINTI JA ILMOITTAUTUMINEN**

Hankkeen piloteissa myötätuntomentorointiryhmiä markkinoitiin yliopiston kampuksella yhteistyössä yliopiston viestinnän, hyvinvointitoimijoiden, ylioppilaskunnan ja ainejärjestöjen sekä paikallisen YTHS:n toimipisteen kanssa. Markkinoinnissa hyödynnettiin verkkouutisia, uutiskirjeitä, sähköpostilistoja sekä sosiaalisen median kanavia.

Ilmoittautumislomakkeessa kerättiin yhteystietojen lisäksi tieto tiedekunnasta ja vuosikurssista, ja lisäksi oli ”muuta huomioitavaa” -kenttä esimerkiksi mahdollisia saavutettavuuteen liittyviä toiveita varten. Ilmoittautumisesta sai vahvistuksen, ja lähempänä ryhmien aloitusta vielä käytännön tietoa sisältävän tervetuloviestin, jossa kerrottiin muun muassa ryhmän tapaamispaikat, ensimmäisellä tapaamiskerralla luovassa olevaa ohjelmaa sekä ohjeet ryhmän Moodle-alustalle liittymiseen ja mahdollisista myöhästymisistä tai poissaoloista ilmoittamiseen. Ilmoittautuneita pyydettiin myös ilmoittamaan ajoissa, mikäli luopuvat paikastaan, jotta jonossa oleville saatettiin antaa paikka tai mahdollisesti mainostaa vielä hajapaikkoja.

Osallistujille lähetettiin myös alkukysely, jonka kysymysten oli tarkoitus sekä tukea osallistujan ennakkopohdintaa myötätunnon ja itsemyötätunnon merkityksistä ja näin tukea toimintaan orientoitumista, että tarjota tietoa osallistujien toiveista ja odotuksista toiminnalle.

Esimerkit ryhmien markkinointiviestistä, ilmoittautumislomakkeesta ja alkukyselystä löytyvät liitteistä.

## MYÖTÄTUNTOMENTORINA TOIMIMINEN OSANA OPINTOJA

Myötätuntomentorointiryhmien ohjaaminen on matalan kynnyksen tapa vaikuttaa myönteisesti omaan opiskeluyhteisöön ja samalla tukee omaa henkilökohtaista kehitystä ja ammatillista osaamista. Myötätuntomentoroinnin piloteissa ohjaajina toimineet opiskelijat ovat kokeneet tehtävän erittäin kiinnostavana ja ammatillista suuntaa antavana, sekä kiitelleet mahdollisuutta saada käytännön kokemusta ryhmän ohjaamisesta. Ryhmän ohjaajana voi periaatteessa toimia minkä tahansa alan opiskelija, jota aihe ja ryhmän ohjaaminen kiinnostaa. Piloteissa ohjaajiksi on hakeutunut mm. kasvatustieteiden, psykologian ja johtamisen opiskelijoita, ja yhdessä pilotissa myötätuntomentorit olivat Jyväskylän yliopiston aikuiskouluttajan pedagogisia opintoja suorittavia opiskelijoita.

Mentorina toimiminen voi tukea monenlaisia ihmisten kanssa työskentelyyn valmistavia opintoja. Myötätuntomentoroinnin oppivat ryhmän ohjaamisen, keskustelun fasilitoinnin ja harjoitteiden vetämisen taitoja; sisällöllisesti myötätuntotematiikasta ja -taidoista, sekä oman toimijuutensa reflektointia. Ohjaajana toimiminen on vastuullinen ja tärkeitä työelämätaitoja kehittävä tehtävä, ja siitä voi erittäin perustellusti myöntää opintosuorituksen.

Toiminnan laajuus on mitoitettu niin, että se vastaa työmäärältään yliopistokontekstissa 2 opintopistettä (54 h):

- Perehdytys ja ohjaajien keskinäiset tapaamiset 22 h
- Ryhmien ohjaaminen valmisteluineen 22 h
- Reflektiotehtävä 10 h

## Myötätuntomentoreiden haku, perehdyttäminen ja tukeminen tehtävässään

Myötätuntomentoriksi sopivat monen taustaiset opiskelijat. Mentorin tärkeimpiä ominaisuuksia ovat kiinnostus tehtävää kohtaan ja sitoutuminen tehtävään, halu kohdata ihmisiä vertaisina, kyky kuunnella sekä kyky reflektoida omaa toimintaansa.

Myötätuntomentoroinnin piloteissa myötätuntomentoreita haettiin joko koko yliopiston laajuisesti esimerkiksi ainejärjestöjen kautta, tai myötätuntomentorit tulivat tietystä opinto-ohjelmasta.



Myötätuntomentoroinnin piloteissa hakemukset käsiteltiin saapumisjärjestyksessä (tämä on myös hyvä mainita ilmoittautumisessa), ja silloin kun kyseessä oli ollut avoin yliopiston laajuinen haku tehtävään, kävimme myötätuntomentorointiryhmien ohjaajaksi hakeneiden kanssa henkilökohtaiset aloituskeskustelut. Keskustelujen tarkoituksena oli tutustua puolin toisin sekä keskustella myötätuntomentorin tehtävästä ja siihen kohdistuvista motiiveista, odotuksista ja toiveista. Keskustelujen tarkoitus ei ollut arvioida ja valikoida ohjaajia, vaan ajattelimme lähtökohtaisesti, että tehtävästä kiinnostuneet ovat myös siihen soveltuvia. Keskustelun runkoon kuului

- Myötätuntomentoriksi hakeva sai kertoa itsestään ja mikä sai kiinnostumaan myötätuntomentorointiryhmän ohjaajana toimimisesta, sekä ajatuksistaan myötätunnosta korkeakouluyhteisössä. Myös perehdyttjä(t) kertoi itsestään ja omista ajatuksistaan myötätunnosta korkeakoulussa.
- Kerrottiin toiminnasta ja sen periaatteista, myötätuntomentorin tehtävästä, mitä mentoreilta toivotaan ja heille tarjotusta tuesta.
- Keskusteltiin toimintaan liittyvistä ajatuksista ja ideoista, sekä myötätuntomentoriksi hakevaa mahdollisesti mietityttävistä asioista ja mihin erityisesti kaippaa tukea ohjaajana ja mitä toivoo perehdytyksiltä.

Alkukeskusteluissa tai heti niiden jälkeen alettiin etsiä sopivia perehdytysaikoja sekä mentoreille sopivia vakioajankohtia myötätuntomentorointiryhmien tapaamisille. Viimeksi mainittujen pohjalta myös muodostettiin ohjaajaparit, ja tällainen neutraali tapa ”valita” parit osoittautui oikein toimivaksi. Mentorit eivät joutuneet itse murehtimaan parin löytymistä, eikä valintoja täytynyt pohjata pintapuolisiin arvioihin siitä, ketkä mentorit sopivat yhteen.

## MYÖTÄTUNTOMENTOREIDEN PEREHDYTTÄMINEN

Myötätuntomentoreiden perehdytyksiä ohjasi ajatus käytännönläheisestä oppimisesta, jossa perehdytykset ja myötätuntomentoreiden keskinäiset tapaamiset ovat myötätuntomentorointiryhmien kaltainen ryhmäprosessi siihen kuuluvine osineen, ja menetelmiä ja harjoituksia kokeillaan käytännössä. Näin perehdytettävät pääsevät havainnoimaan ja refleктоimaan ryhmän ohjaamista perehdytyksissä ja myös kokeilemaan sitä itse: hankkeen yhdessä pilotissa kokeiltiin hyvällä menestyksellä sitä, että opiskelijat vetivät jo perehdytyksissä myötätuntomentoroinnin harjoituksia muille ryhmäläisille.

## Perehdytyksiin kuului

- Johdanto myötätuntoon (käsiteltiin lyhyen luennon ja keskustelutehtävien kautta, saaden samalla tuntumaa keskustelumenetelmiin)
- Ryhmän toimintaan ja ohjaajana toimimiseen liittyvien teemojen käsittelyä, muun muassa
  - Ryhmätapaamisen suunnittelu ja rakentaminen
  - Ryhmäytymisen tukeminen
  - Vertaisuus, ohjaajan rooli, rajat
  - Turvallisen ilmapiirin luominen
  - Keskustelun vetäminen, keskustelun organisoinnin tavat
  - Haastavien tilanteiden käsittely
  - Ohjaajaparin kanssa työskentely
- Myötätuntoista vuorovaikutusta tukevien keskustelumenetelmien kokeilua
- Harjoitteisiin tutustumista ja myös harjoitteiden kokeilua käytännössä

Perehdytyksissä pyrittiin tekemisen lomassa sanoittamaan tehtyjen tehtävien tarkoitusta ja pysähtymään keskustelemaan siitä, miltä eri harjoitukset ja menetelmät tuntuvat ja onko niihin kehittämisehdotuksia. Myötätuntomentoreilla on usein itsekkin kokemusta erilaisista ryhmätilanteista ja erinomaisia kehittämisehdotuksia, joten perehdytyksiin kannattaa varata riittävästi aikaa keskustelulle ja työskentelyn reflektiolle.

Esimerkkirunkoja perehdytyksiin löytyy tämän käsikirjan liitteistä. Huomioitavaa on, että näin rakennetuissa perehdytyksissä ei juurikaan luennoitu vertaismentoroinnin ja ryhmän ohjaajuuden teoriasta, vaan näihin sisältöihin perehdyttiin omatoimisesti perehdytysten ulkopuolella katsottavalla nauhoitetulla luennolla. Kyseisen luennon sisällöt löytyvät pääpiirteissään Opas myötätuntomentorille -osiossa, ja osiossa mainitut lähteet ovat myös hyvää taustalukemistoa ohjaajan tehtävään liittyen.

Jos suunnitteilla on järjestää myötätuntomentorointi kokonaan etänä, myös perehdytykset kannattaa järjestää etänä ja näin mallintaa käytännössä ryhmän työskentelyä etänä. Etätyöskentelyssä hyödynnettiin paljon ohjattuja kierroksena käytäviä keskusteluja, yksityishuonekeskusteluihin jakamista sekä Flingan ja Padletin kaltaisilla alustoilla työskentelyä.

## MYÖTÄTUNTOMENTOREIDEN TAPAAMISET JA MUU TUKI

Ohjaajille on tärkeää järjestää paikkoja, joissa voidaan yhteisesti keskustella, jakaa kokemuksia ja syventää oppimista matkan varrella. Hankkeen piloteissa mentoreille järjestettiin yhteiset väli- ja loppu-tapaamiset, joihin kokoonnuttiin jakamaan kokemuksia ja pohdintoja ryhmän ohjaamisesta, käsittelemään yhdessä mahdollisia ohjaamisessa nousseita kysymyksiä tai haasteita sekä refleктоimaan omaa ohjaajuutta ja oppimista ryhmän ohjaajana. Tämän käsikirjan liitteessä 4 on ehdotus väli- ja lopputapaamisen rungoiksi eri menetelmiseen. Lisäksi myötätuntmentorit kirjoittivat koko prosessin loppuksi lyhyen reflektiotehtävän, jossa pohdittiin muun muassa omaa oppimista myötätunnosta ja pienryhmän ohjaamisesta; mitä oivalluksia ryhmässä tehtiin myötätunnosta; mitä havaintoja on tehnyt oman myötätuntoryhmän työkentelystä ja sen kehityksestä prosessin aikana ja millä tavoin ryhmän ohjaaminen vaikutti mielestään omaan kykyyn tukea myötätuntoista ilmapiiriä omassa opiskelu- tai muissa yhteisössä.

Yhteisten tapaamisten lisäksi perehdyttäjän on tärkeää olla tavattavissa matalalla kynnyksellä, mikäli myötätuntomenteilla herää kysymyksiä tai huolia toimintaan liittyen, tai he kaipaavat muuten vaan ajatusten pallottelua. Yhteydenpidon tavoista on hyvä sopia perehdytysten yhteydessä. Lisäksi on hyvä osoittaa joku neutraali henkilö tai taho, jonka puoleen myötätuntomenteorit voivat kääntyä tarvittaessa. Jos perehdyttäjä on myös myötätuntomenteorin opintosuorituksen hyväksyjä, tämä saattaa nostaa kynnyistä puhua vapaasti kaikista ohjaajuuteen liittyvistä asioista.



03

Mentori

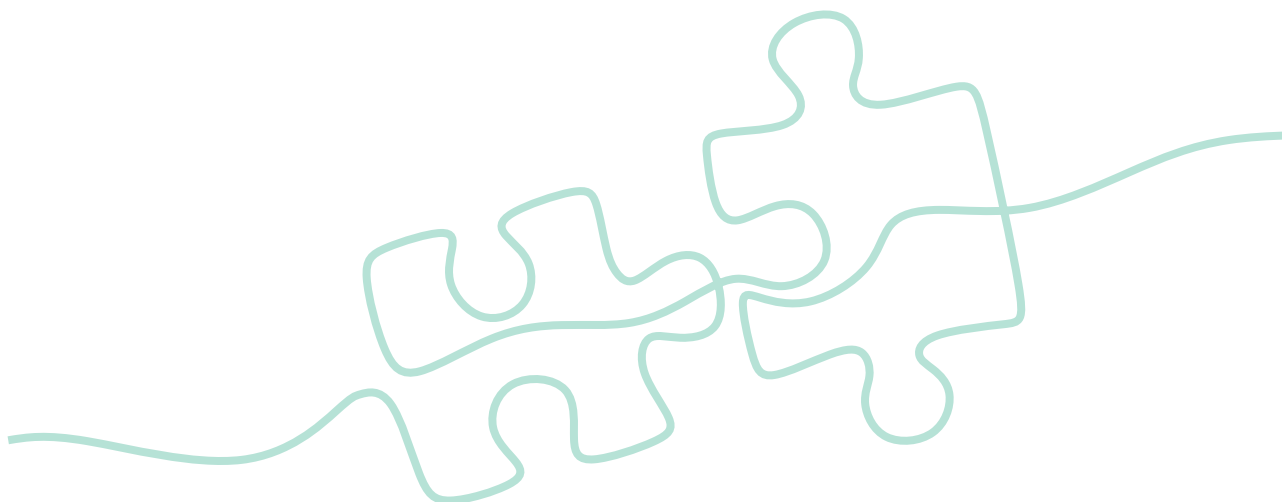
## 3 Opas myötätuntomentorille

Myötätuntomentorointiryhmän vertaisohjaajana toimiminen on mielenkiintoinen ja antoisa tapa toimia oman opiskeluyhteisön hyväksi, tavata uusia ihmisiä ja saada matalan kynnyksen käytännön kokemusta pienryhmän ohjaamisesta. Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeen pilo-teissa myötätuntomentoreina toimineet kokivat tehtävän innostavana ja energisoivana, matalan kynnyksen tapana oppia pienryhmän ohjaamis-ta. Lisäksi myötätuntomentorit kokivat oppineensa syvällisesti myötä-tunnosta ja sen harjoittamisesta.

” Myötätuntomentorin tehtävänä on johdatella ryhmän tapaamisten teemoihin, fasilitoida yhteistä oppimista ja pohdintaa myötätunnosta ryhmässä, ilman vaatimusta olla aiheen asiantuntija.

Myötätuntomentorin tehtävänä on johdatella ryhmän tapaamis-ten teemoihin, fasilitoida yhteistä oppimista ja pohdintaa myötätun-nosta ryhmässä, ilman vaatimusta olla aiheen asiantuntija. Tukena on oma ohjaajapari, ja mentorit saavat kattavan perehdytyksen tehtävään-sä sekä mahdollisuuden työstää ohjauskokemuksiaan ja syventää oppimistaan mentoreiden yhteisissä tapaamisissa mentoroinnin aikana.

Tämä käsikirja toimii tukena myötätuntomentorointiryhmän ohjaa-misessa. Yleiskuvaus myötätuntomentoroinnista löytyy luvun 2 alusta. Tämä luku käsittelee myötätuntomentorointiryhmän ohjaamista ja oh-jaajan tehtävää, kun taas luvussa 4 kuvataan myötätuntomentoroinnin tapaamisten rungot, eri tapaamiskertojen harjoitteet sekä taustateoriaa eri tapaamiskertojen aiheisiin.



## Vertaismentorointiryhmä ja vertaisohjaajan rooli

Myötätuntomentorointi vertaisryhmässä on toimintaa, jossa korostuu vertaisuus, vuorovaikutteisuus ja yhteinen tiedon rakentaminen ryhmänä. Mentorointi tarkoittaa yleensä ammatillista oppimista ja kasvua tukevaa toimintaa. Myötätuntomentoroinnin puolestaan voi nähdä tukevan ihmisenä ja maailmassa toimijana kasvua, yhteisen myötätuntoon liittyvän ymmärryksen ja osaamisen vahvistamisen kautta.

Mentoroinnin eri tyylit vaihtelevat mentorin suurempaa kokemusta korostavasta tiedonsiirtomallista, jossa mentori neuvoa ja jakaa kokemuksiaan, tai tukija- tai sparraajaroolista aina vertaismentorointiin, jossa mentori ja mentoroitava nähdään tasavertaisia ja toiminta on yhteistä ajattelua, kokemusten jakamista ja toinen toiselta oppimista. Ryhmämuotoisessa vertaismentoroinnissa voidaan ajatella, että ryhmä on mentoroiva toimija, vaikka sillä onkin nimetyt ohjaajat.

Myötätuntomentorointi tapahtuu pienryhmissä. Pienryhmät ovat määritelmällisesti maksimissaan noin kymmenen hengen ryhmiä, joissa ryhmän työskentelyn ytimessä olevaa asiaa, tässä tapauksessa myötätuntoa, voidaan käsitellä yhdessä ja jakaa kokemuksia ja ajatuksia asiaan liittyen. Pienryhmässä ohjaajan lisäksi ryhmän jäsenet tukevat toistensa oppimista. Vertaisryhmissä keskiössä on yhteinen keskustelu ja vertaisilta saatava tuki.

Ryhmän ohjaajalla on useita mahdollisia samanaikaisia tehtäviä, joiden painotukset riippuvat toiminnasta. Vehviläisen (2014, s. 83–84) esittämän jaottelun pohjalta hahmotettuna myötätuntomentorointiryhmän ohjaajan toimintaan kuuluu:

Ryhmän toiminnan koordinointi ja työskentelyn yleinen johtaminen eli fasilitointi. Ohjaajat suunnittelevat tapaamiskerran juoksutuksen, tiedottavat ryhmälle toiminnasta, ja ohjaavat ryhmän yhteistä työskentelyä tapaamiskerroilla.





**Toimivan vuorovaikutuksen opettaminen ryhmälle:** millaista on hyvä (myötätuntoinen) vuorovaikutus, miten kuunnellaan, puhutaan arvostavasti jne. Ohjaaja myös puuttuu mahdollisiin vuorovaikutuksen ongelmiin.

**Ryhmässä esille nousevien ajatusten ja teemojen havainnointi ja käsittely:** ohjaaja esim. nostaa esille keskustelussa nousevia teemoja ja kytkee niitä toisiinsa, tuo mahdollisesti esille omia havaintojaan ryhmässä tapahtuvasta ja sanoittaa asioita.



**Teemaan liittyvän asiantuntijuuden hyödyntäminen.** Myötätuntomentoroinnissa ohjaajan asiantuntijarooli ei ole keskiössä, mutta omaa tietämystä voi sopivissa kohdissa tuoda ryhmän pohdintojen tueksi.

Miten vertaisuuden ajatus sitten vaikuttaa myötätuntomentorointiryhmän ohjaajan rooliin? Esimerkiksi Karjalaisen ja kollegojen (2006) hahmottelemat vertaisuuden ulottuvuudet (eksistentiaalinen, episteminen ja juridis-eettinen) ovat tutustumisen arvoisia vertaismentorin roolia hahmottaessa. Lyhyesti ilmaistuna myötätuntomentoroinnissa ryhmän jäsenet ovat monella tavalla vertaisia, usein jopa myötätuntoa koskevien tietojensa ja taitojensa suhteen, mutta ryhmän ohjaajalla on kokonaisvastuu tilanteen kannattelusta ja ryhmän luotsaamisesta (eettinen vastuu).

Myötätuntomentorin roolia voi pohtia ja hahmottaa itselleen esimerkiksi alla olevan taulukossa näkyvän neljän kysymyksen avulla (Lähde: Voimaa opiskeluun -hanke).

Taulukkoon on koottu myös joitain esimerkkejä myötätuntomentoroinnin pilotteihin osallistuneiden vertaisohjaajien pohdinnoista

#### **Mitä myötätuntomentorointiryhmän ohjaaja tekee (tehtävät)?**

- Hoitaa tilat, tiedottaa asioista ryhmälle
- Suunnittelee ryhmäkerrat
- Vetää aloituksen, lopetuksen, ohjeistaa harjoitukset, luo struktuurin
- Pelisääntöjen sopimisen hoitaminen
- Tukee ryhmäytymistä esim. harjoituksin
- Ottaa vastaan sisään tullessa

#### **Mitä myötätuntomentorointiryhmän ohjaaja voi halutesaan tehdä?**

- Jakaa henkilökohtaisia kokemuksia
- Muokata tapaamiskertaa omannäköiseksi
- Ottaa lisää selvää jostain aihealueesta

#### **Mitä myötätuntomentorointiryhmän ohjaaja ei tee (rajaukset)?**

- Ei tarvitse yksin ottaa vastuuta
- Ei tarvitse olla vastausta kaikkeen
- Ei tarvitse noudattaa suunnitelmaa orjallisesti
- Ei tarvitse jatkuvasti päivystää osallistujien kysymyksissä ryhmätapaamisten ulkopuolella, saa rajata tavoitettavuuttaan

#### **Mitä myötätuntomentorointiryhmän ohjaaja ei missään tapauksessa saa tehdä?**

- Rikkoa turvallisuuden, hyväksynnän tunnetta
- Vähätellä jonkun kokemusta
- Ei saa omia show'ta
- Ei arvota osallistujia, ei suosi ketään
- Rikkoa luottamusta



## Ohjaajaparin kanssa toimiminen

Myötätuntomentorointiryhmiä ohjataan yhdessä ohjaajaparin kanssa. Vehviläinen (2014) kuvaa ohjaajaparin kanssa työskentelyn tuovan muun muassa seuraavia etuja:

- Se keventää yksilön taakkaa, kun vetovastuuta voidaan jakaa, molemmat voivat tuoda omat vahvuutensa mukaan ja ohjaajien ei tarvitse yksin hallita kaikkea.
- Ohjaajaparin kanssa työskentely auttaa katsomaan ryhmissä tapahtuvia asioita eri puolilta ja näkemään tasapainoisemmin sekä ryhmän että oman toiminnan.
- Mahdollistaa roolien jakamisen esimerkiksi niin, että yksi fasilitoi ja toinen on asiantuntijaroolissa tai vuorovaikutusta tarkkailevasa roolissa.
- Tukee yhteistä oppimista ja oman ohjaajuuden vahvistumista

Myötätuntomentoroinnin pilotteihin osallistuneet myötätuntomentorit kokivat tämän työparimallin erittäin toimivaksi. Erityisesti kuulumme ohjaajaparin kanssa työskentelystä, miten paljon apua ja tukea toiselta oli omien ryhmän ohjaajuuteen liittyvien pohdintojen kanssa sekä esimerkiksi itsekritiikin käsittelyssä, kun sai tilanteessa mukana olleen toisen ihmisen näkökulman siihen, miten oma toiminta näyttäytyi. Joku ohjaajista kuvasi hienosti oivaltaneensa, miten toinen toiseen tukeutuminen on nimenomaan vahvuutta, ei heikkoutta.

Yhteinen ohjaajuus vaatii tarkkaa etukäteissuunnittelua ja koordinoitua, jotta ohjaustilanteet sujuvat luontevasti. On tärkeää sopia työnjaosta ja aikatauluista, jotta ohjaus sujuu ja ohjaajaparin toiminta ei näyttäyty epäselvänä tai ristiriitaisena. Yhteinen linja ei tarkoita kuitenkaan jäykkää ja joustamatonta ennalta sovitussa suunnitelmassa väkisin pysymistä, vaan ohjaajat voivat tilanteiden muuttuessa tai ryhmässä esiin nousevien asioiden mukaan myös ryhmälle näkyvästi neuvotella seuraavista askeleista. Tämäkin omalta osaltaan osoittaa ryhmälle, että ohjaajat kantavat vastuuta tilanteen johtamisesta.

Etukäteissuunnittelun lisäksi kannattaa panostaa ryhmätapaamisten yhteiseen purkuun ohjaajaparin kanssa jälkikäteen, havaintojen ja oppien jakamiseen sekä palautteen antamiseen toinen toiselleen. Tämä auttaa kehittämään yhteistä ohjaajuutta, syventämään omaa oppimista ohjaajuudesta ja käsittelemään erilaisia tunteita, joita ryhmän ohjaamisessa nousee.

## Myötätuntoisen ryhmäkokemuksen tukeminen ohjaajana

Myötätuntomentorointiryhmät ovat rauhallisia pysähtymisen, kohtaamisen ja yhdessä oppimisen paikkoja. Tätä tukee se, että ryhmän ohjauksessa panostetaan tutustumiseen, ryhmäytymiseen sekä hyvän vuorovaikutuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentamiseen. Tässä osiossa kuvataan ryhmän toimintaa, vuorovaikutusta ja turvallisen ilmapiirin muodostumista tukevia toimintatapoja, sekä ryhmän toiminnassa mahdollisesti eteen tulevien haastavien tilanteiden käsittelyä.

### RYHMÄN TOIMINTAA TUKEVIA KÄYTÄNTÖJÄ JA MENETELMIÄ

#### Tutustuminen

Ryhmätoiminnan alkuun kannattaa panostaa tutustumiseen, ja varata riittävästi aikaa tähän. Lisäksi osallistujilla kannattaa olla alkuun nimilaput esillä, ja tätä varten ohjaajat voivat tuoda tapaamiseen paperia ja tusseja. Tutustumisen voi tehdä monella tavalla, mutta tiedostaen että itsensä esittely ”vapaasti” voi olla monelle jännittävää ja keskityminen menee sen miettimiseen, mitä aikoo sanoa omalla vuorollaan. Tutustumiseen voi tuoda yhden tai pari helposti lähestyttävää (ei suorituksiin tai ulkokohtaisiin määritelmiin) liittyvää kysymystä, joiden avulla itsestään voi kertoa (vaikkapa ”Mikä on suosikitapasi irrottautua opinnoista vapaa-ajalla?”). Joitain tapoja tutustumiskierroksen rakentamiseen:

- Parin esittely (7 min keskustelua parin kanssa + 2-3 min parin esittelyt ryhmälle per pari. Monet kokevat tämän vähemmän jännittäväksi kuin koko ryhmälle esittäytymisen ja samalla pääsee treenaamaan keskittyntä kuuntelemista. Toisesta ihmisestä kertominen ryhmälle voi tuntua helpommalta kuin itsestään kertominen. Harjoite on leikkisä - useimmat kun eivät muista kauhean tarkasti kuulemaansa. Parit voivat auttaa toisiaan muistamaan puhuttuja yksityiskohtia.
- Tutustuminen kierroksena niin, että ohjaaja esittelee itsensä (esim. nimi ja pääaine) ja kertoo jotain itsestään, ja esittää sitten vieressä istuvalle jonkin kysymyksen tämän arkielämästä (kysymys voi olla hyvin kepeä esim. ”Millainen on suhteesi viherkasveihin”?, ”Rantaloma, kaupunkiloma vai aktiiviloma”?). Seuraava henkilö kertoo nimensä ja pääaineensa tms. ja vastaa kysymyksen, esittää kysymyksen seuraavalle jne.

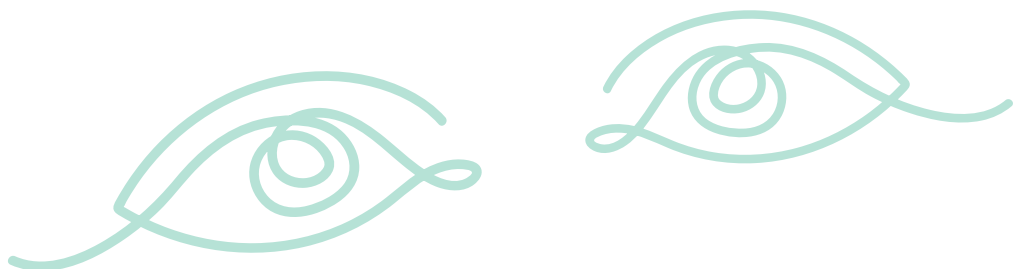
## Ryhmän sääntöjen luominen

Ryhmän itse itselleen luomat, yhdessä sovitut toimintatavat tai pelisäännöt auttavat luomaan turvallista yhteistä tilaa ryhmälle. Sen pohtiminen, mitä sääntöjä ja toimintatapoja toivoisi, auttaa myös purkamaan mahdollisia aiempiin huonoihin ryhmäkokemuksiin liittyviä huolia. Säännöistä sopimisen voi tehdä esimerkiksi seuraavasti:

- Keskustellaan parin kanssa tai pienessä ryhmässä: mitä mielestäni kannattaisi sopia ryhmässä toimimisen säännöistä.
- Ehdottakaa 3–5 sääntöä/toivottua toimintatapaa. Myös ohjaajat voivat ehdottaa sääntöjä (ainakin luottamuksellisuus kannattaa ottaa esiin, jollei se tule ryhmäläisiltä).
- Puretaan yhdessä ja kirjataan säännöt sekä jaetaan nämä ryhmälle kirjallisesti tapaamisen jälkeen.
- Tässä harjoituksessa voidaan sopia mm.: luottamuksellisuudesta (tästä voidaan sopia esimerkiksi, ettei kerrota ryhmän ulkopuolella ryhmäläisten asioista, mutta yleisellä tasolla ja anonymiteetistä huolehtien saa puhua ryhmässä käsitellyistä teemoista), yhteydenpidosta ryhmän jäsenten välillä, poissaolokäytännöistä, puhumisesta ja kuuntelusta ryhmässä, oikeudesta osallistua/olla osallistumatta sekä osallistujien omasta vastuusta ja rajoista (esimerkiksi liittyen siihen kuinka henkilökohtaisia asioita tuo ryhmässä esiin).

## Alku- ja loppukierrokset

Tapaamisen alussa käytävä lyhyt ”fiiliskierros” toimii siltana tapaamisen ulkopuoliseen maailmaan ja tukevat tapaamiseen laskeutumista. Siinä pystyy sanoittamaan ja tulemaan tietoiseksi sen hetkisestä tunnetilasta, ja kenties vähitellen antaa hankalalta tuntuvan tunnetilan, esimerkiksi kiireen tunnun, hälventyä. Tapaamisen päättävällä kierroksella osallistujilla puolestaan on mahdollisuus sanoittaa, minkälainen jälki tapaamisesta jäi, ja aloittaa näin myös oppimansa ja kokemansa sulattelu. Fiiliskierroksen voi toteuttaa yksinkertaisesti pyytämällä osallistujia vuorollaan kertomaan lyhyesti, muutamalla sanalla tai lauseella, missä tunnelmissa tänään tänne tulee tai millä fiiliksellä siirtyy täältä päivän seuraaviin hetkiin.



## LÄSNÄ OLEVAN JA HYVÄKSYVÄN VUOROVAIKUTUKSEN TUKEMINEN

Keskustelut ovat keskeinen työskentelymuoto myötätuntomentorointiryhmissä. Keskustelujen hyväksyvää, läsnä olevaa ja myötätuntoista otetta voi tukea monin tavoin.

Osin Vehviläisen Ohjaustyön opas -kirjaan pohjautuen ja myötätuntomentoroinnin kehittämistyössä sovellettuina näitä ovat esimerkiksi:

- Hyödynnetään keskusteluissa rakenteita kuten kierrostyöskentelyä, jossa jokainen saa puhua vuorollaan ja puheenvuoroja kuunnellaan rauhassa. Näin jokaisella ryhmän jäsenellä on yhtäläinen mahdollisuus puhua ja tulla kuulluksi. Kierrokset ovat myös hyvä tapa vahvistaa keskustelun symmetriaa, jos toimintaa järjestetään etäyhteyksillä. Tällöin kierros voi mennä vaikkapa etunimen mukaan aakkosjärjestyksessä.
- Sanoitetaan osallistujille, että puhuessaan saa lähteä liikkeelle omista ajatuksista, kokemusmaailmasta ja merkityksistä; ei tarvitse argumentoida, ”tietää” tai vakuuttaa.
- Kierroksen alkaessa on hyvä kertoa kierrokseen käytettävissä oleva aika tai muulla tavoin orientoida ryhmää siihen, mikä on toivottava puheenvuoron pituus. Tämä muistuttaa ryhmäläisiä tasapuolisuudesta ja luo rauhoittavia rajoja.
- Ohjaaja tukee hyväksyvää ilmapiiriä rauhallisuuden kautta. Ohjaaja viestittää olemuksensa kautta ja kenties myös sanoittaa ääneen, että asioiden (myös monimutkaisten ja hämmentävien) kanssa voidaan työskennellä rauhassa, hyväksyvästi erilaisia esiin nousevia asioita havainnoiden.
- Rauhalliseksi ja hengittäväksi suunniteltu etenemistahti tuo tilaa myös odottamattomalle ja esimerkiksi esiin nouseville tunteille.
- Joustavuus: jos aiheeksi nouseekin joku muu kuin ihan suunniteltu, siihen voi hyvin tarttua, jos se ryhmän ja ohjaajan mielestä on relevantti ja näin yhteisesti sovitaan.
- Vapaaehtoisuus: kaikilla on oikeus puhua ja tulla kuulluksi, mutta halutessaan myös olla hiljaa ja kuunnella. Kaikkea ei tarvitse pukea sanoiksi; ajatus tai oivallus voi olla yhtä lailla arvokas ilman sanoittamistakin.
- Ohjaajan ns. metapuhe, jolla ohjaaja sanoittaa esimerkiksi mihin suuntaan ollaan menossa, miksi tehdään mitä tehdään ja muita työskentelyn etenemiseen liittyviä valintojaan, tukee läsnäoloa.

## TURVALLISEN RYHMÄKOKEMUKSEN TUKEMINEN

Yllä mainittujen ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta tukevien käytäntöjen lisäksi ryhmän ilmapiiriin voi vaikuttaa monilla pienillä tavoilla:

- Ennakoitavuus: osallistujat saavat selkeät ennakkotiedot (esim. missä kokoonnutaan + mahdolliset saapumisohjeet, milloin tarkalleen aloitetaan, tarvitseeko jotain mukaan tai jotain ennakkovalmistelua, mitä on ensimmäisen kerran ohjelmassa), ennustettavat rakenteet esim. alku- ja loppukierros
- Jokaisen osallistujan tervehtiminen ja huomioiva vastaanottaminen tapaamiseen tullessa.
- Vuorovaikutuksen asetelmien muotoilu niin, että ujommallakin on helppo olla ja puhua. Varsinkin alkuun voi suosia pari- ja pienryhmäkeskusteluja. Ohjaajat voivat mennä mukaan ryhmiin, jos ryhmät eivät muuten mene tasan. Mahdollisissa etätapaamisissa pari- ja pienryhmäkeskustelut onnistuvat hyvin esimerkiksi Zoomin yksityishuone-toimintoa käyttäen.
- Osallistujien jakaminen pareihin tai ryhmiin ohjaajien toimesta ja jollain neutraaleilla kriteereillä (vieruskaveri, ringissä jako haluttuun ryhmien lukumäärää vastaavaan lukuun, tai humoristisesti vaikkapa kenkien värin mukaan). Näin kukaan ei joudu kokemaan jäävänsä syrjään.
- Ohjaajan rooli ryhmän kannattelijana: ryhmä tarvitsee sitä, että viime kädessä on joku, joka luotsaa eteenpäin, asettaa rajoja ja kannattelee toimintaa. Ohjaajan ei tarvitse olla tässä täydellinen tai aina osata toimia juuri oikein, mutta jo sen osoittaminen, että pyrkii kannattelemaan ryhmän toimintaa, luo turvallisuuden tunnetta.
- Sanoitetaan, että jokaisen kannattaa pysyä tietoisena omista rajoistaan liittyen henkilökohtaisista asioista puhumiseen, riippumatta ryhmän muiden jäsenten tyylistä. Osallistujilla on lupa tunnustella itselleen sopivaa avoimuuden tasoa ja olla jakamatta henkilökohtaisia asioita, vaikka tuntuisi siltä, että muut puhuvat hyvin avoimesti.
- Sensitiivisyys erityisesti tietoisuustaito- ja mielikuvaharjoitusten teettämisessä: ei teetetä näitä yllättäen, vaan kerrotaan esimerkiksi tapaamisen alussa päivän ohjelman yhteydessä näistä. Sanoitetaan harjoitteen tekemisen vapaaehtoisuudesta ja että jos harjoite jostain syystä ei tunnu hyvältä, sitä ei tarvitse tehdä.

## HAASTAVIEN TILANTEIDEN KÄSITTELY

Kaikissa ryhmäprosesseissa voi tulla eteen ohjaajalle haastavia vuorovaikutustilanteita, joten osana ryhmän ohjaamiseen valmistautumista on hyvä pohdiskella näihin tilanteisiin suhtautumista ja miten niissä voi toimia.

Haastavien tilanteiden edessä on hyvä muistaa, että kaikilla ryhmän jäsenillä on omalta osaltaan vastuu ryhmän vuorovaikutuksen muodostumisesta, joten ohjaajana sinun ei tarvitse soimata itseäsi, jos jotain haastavia vuorovaikutustilanteita syntyy. Voit kuitenkin tehdä paljon tilanteiden käsittelemiseksi. Myötätuntomentoroinnin piloteissa olemme pohtineet yhdessä myötätuntomentoreiden kanssa mahdollisia ryhmänohjauksen haastavia tilanteita ja kehitelleet toimintatapoja niihin. Alla on jotain esimerkkejä pohdinnoista, mutta ennen kaikkea kannattaa pohtia mahdollisia hankalia vuorovaikutustilanteita ja niissä toimimista etukäteen oman ohjaajaparin kanssa, ja miettiä itselle luontevia tapoja toimia.

### **Tilanne: Ryhmässä ei tunnu syntyvän keskustelua tai osallistumista**

#### **Kokeile:**

- Sanoita, että on ok pohtia rauhassa, hiljaisuus on ok.
- ”Nyt huomaan, että...mistäköhän tämä voi johtua?”
- Pienempiin ryhmiin jakautuminen
- Hiljaiset pohdinta- tai kirjoitustehtävät ennen yhteistä keskustelua

### **Tilanne: Puhe jakautuu epätasaisesti; joku dominoi keskustelua**

#### **Kokeile:**

- Hyödynnä keskustelun symmetriaa tukevia rakenteita kuten kierrokset, puhe-esineen käyttäminen, kirjalliset pohdinnat
- Harjoitukset, joissa keskitytään tietoisesti kuunteluun
- ”Nyt haluaisin mielelläni kuulla myös heiltä, jotka eivät ole vielä puhuneet.”

**Tilanne: Toiminnan, menetelmien ym. kyseenalaistaminen**

**Kokeile:**

- Ole avoin ja utelias kritiikille, pyydä kertomaan lisää. Mitä osallistuja kaipaisi?
- Sanoita harjoitteiden, menetelmien ym. taustoja ja tarkoitusta.
- Modifioi tarvittaessa työskentelytapaa, jos monet kokevat sen hankalaksi; useissa harjoitteissa työskentelytapoja voi muunnella.
- Ehdota, että kokeillaan kuitenkin tällä kertaa näin, ja jollei toimi, otetaan tilalle jotain muuta.
- Pyydä anonyymiä kirjallista palautetta toiminnasta.

**Tilanne: Aihe nostattaa näkyvästi esim. surua**

**Kokeile:**

- Viestitä rauhallisuudellasi, että tunne on ok, sen kanssa saa olla tässä tilanteessa.
- ”Huomaan, että aihe vaikuttaa vahvasti, ja se on ymmärrettävää. Ollaan ihan rauhassa tämän asian kanssa, ei ole kiire eteenpäin.”
- ”Voidaan jutella tästä lisää jos haluat, mutta ei tarvitse puhua jollei halua...jos sinulle sopii, ehkä muut voivat jatkaa aiheesta ja voit rauhassa kuulostella ja liittyä taas mukaan kun haluat”.

**Tilanne: Ryhmäläinen nostaa esille sellaisia tuen tarpeita, mihin vertaisryhmässä ei voida vastata.**

**Kokeile:**

- Ryhmäläisen kanssa juttelu kahden kesken eri tahoista, joiden puoleen voi kääntyä omassa korkeakoulussa tai paikkakunnalla.

Dialogin fasilitoinnin tueksi suunnitelluissa Erätauko-keskustelun ohjaajan korteissa on myös paljon hyviä keinoja ja konkreettisia esimerkkejä, miten voi toimia tai mitä sanoa haastavissa tilanteissa.

## Lähteet ja lisätietoa

- Erätauko-keskustelukortit (2018). Helsinki: Sitra. Saatavilla osoitteessa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/eratauko-keskustelukortit>
- Heikkinen, H., Jokinen, H., Markkanen, I., & Tynjälä, P. (2012). Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kanninen, M. R., Nylund, J., & Kupias, P. (2017). Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. [Viitattu: 6.11. 2019]. Saatavissa: [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf).
- Karjalainen, M., Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R., & Saarnivaara, M. (2006). Dialogia ja vertaisuus mentoroinnissa. *Aikuiskasvatus*, 26(2), 96–103. <https://doi.org/10.33336/aik.93677>
- Selin, A., Maunu A., Kannussaari, K. & Heinonen, L. (toim.) Ryhmäilmiö. EHYT ry 2015
- Ståhlberg, L. (2019) Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Vehviläinen, S. (2014). Ohjaustyön opas. Helsinki: Gaudeamus.





04

Ryhmät

## 4 Myötätunntomentorointiryhmän tapaamiset

Myötätunntomentorointi on suunniteltu kuuden tapaamiskerran kokonaisuudeksi, jossa tutustutaan sisällöllisesti myötätunntoon eri näkökulmista, tehdään myötätunntovalmiuksia vahvistavia harjoitteita ja hyödynnetään myötätunntoista vuorovaikutusta tukevia työskentelymenetelmiä ja – ennen kaikkea – pysähdytään kohtaamaan ja oppimaan yhdessä myötätunntoisessa ilmapiirissä.

” Ryhmätapaamisissa pysähdytään kohtaamaan, keskustelemaan ja oppimaan yhdessä myötätunntosta.

Ryhmien tapaamisissa harjoitetaan myötätunntovalmiuksia ohjatuin harjoittein, myötätunntoisen vuorovaikutuksen menetelmiä hyödyntävin keskusteluin ja tapaamiskertojen välillä tehtävin kokeiluin. Tämä pitää sisällään muun muassa myötätunntoista ajattelutapaa vahvistavia kuvitteluharjoituksia, tietoisien läsnäolon harjoituksia, dialogisuudesta ammentavia pysähtymisen ja kuuntelun harjoitteita sisällöllisten keskustelujen yhteydessä, myötätunnton havainnointia omassa ympäristössä, myötätunnton osoittamisen kokeiluja omassa arjessa, toisen asemaan asettumisen harjoituksia, sekä omien ja muiden vahvuuksien tunnistamista osana myötätunntoa ja –intoa.

Alla olevassa koosteessa on esitetty tiivistetysti myötätuntomentoroinnin piloteissa kehitetty tapaamisten kokonaisuus teemoineen ja sisältöineen. Tarkemmat sisällöt löytyvät tapaamiskertakohtaisista osioista.

Nämä teemat ovat osoittautuneet toimiviksi myötätuntomentorointia pilotoidessa, mutta tapaamiskertojen sisältöjä ja painotuksia voi myös räätälöidä esimerkiksi ryhmän kiinnostusten kohteiden mukaan. Ensimmäisellä tapaamiskerralla on varattu aikaa keskustelulle myötätuntomentoroinnin sisällöistä ja osallistujien odotuksista.

Ryhmätapaamisten suunnittelussa kannattaa pyrkiä joustavuuteen ja siihen, että ohjelma hengittää. Mikään harjoite ei ole niin tärkeä, että sen takia kannattaisi kiirehtiä tai ohittaa läsnä oleva kohtaaminen ryhmässä. Tapaamiskertoja suunnitellessa kannattaa siis miettiä, mistä harjoitteesta tapaamisessa voi tinkiä tai antaa esim. vapaaehtoiseksi kotitehtäväksi. Tapaamisten aikana voi myös neuvotella oman ohjaajan ja ryhmän kanssa avoimesti, jos jokin asia tuntuukin tempaavan mukaansa: ”Olimme suunnitelleet tähän vielä harjoitteen x, mutta jos haluatte mieluummin jatkaa tätä keskustelua, sekin onnistuu, jos se kaikille sopii.” Kenties yllättävästikin melko tarkan (minuutti)aikataulutuksen tekeminen auttaa kiireettömän ilmapiirin vaalimisessa, vaikka siitä käytännössä useimmiten joutuukin poikkeamaan. Tarkan aikataulutuksen avulla tapaamisen aikataulun pystyy helpommin hahmottamaan ja näkemään, mitä pitää lyhentää tai jättää pois, jos alkuperäisestä suunnitelmasta on poikettu.

Tapaamisiin sisältyy yleensä jonkinlainen keskustelullisempi osuus, ryhmä- tai yksilöharjoitteita ja joskus lyhyitä ohjaajien pitämiä alustoja. Tapaamisten välille tehtäväksi on myös ehdotettu joitain arjessa tehtäviä havainnointitehtäviä tai kokeiluja.

Harjoitukseen johdatellessa on hyödyllistä sanoittaa ryhmälle kunkin harjoituksen taustaa ja tarkoitusta. Harjoitteiden ohjeiden on hyvä olla melko tiiviisti esitetyt ja näkyvillä mahdollisuuksien mukaan kirjallisesti, joko esitystekniikkaa käyttäen tai hyödyntämällä vaikkapa ringin keskelle laitettavia paperille kirjoitettuja ohjeita.

**Teema: Mitä on myötätunto ja miksi sitä tarvitaan?**

**Sisällöt:**

- Tutustumista ja mm. ryhmän sääntöjen yhteinen laatiminen. Tutustumista myötätunnon käsitteeseen keskustellen.
- Ystävällisyysmeditaatio.

**Teema: Onko minun maailmassani myötätuntoa?**

**Sisällöt:**

- Kotitehtävän ”huomaa myötätunto ympärilläsi” purku keskustellen.
- Keskusteluharjoitus myötätuntoon vaikuttavista asioista.
- Mielikuvaharjoitus myötätunnon vastaanottamisesta.

**Teema: Itsemyötätunto**

**Sisällöt:**

- Alustus, itsemyötätuntoharjoituksia ja keskustelutehtävä epätäydellisyydestä.

**Teema: Myötätunto, minä ja muut ihmiset**

**Sisällöt:**

- Harjoituksia ja keskustelua omista oikeuksista ja rajoista sekä toisen ihmisen asemaan asettumisesta.
- Mielikuvaharjoitus.

**Teema: Vapaavalintainen teemakerta**

**Sisällöt:**

- Teemakeskusteluja vapaavalintaisesti (esim. myötätunto ja tulevaisuustaidot, myötätunto ja sosiaalinen muutos, tai itsemyötätuntoteeman syventämistä).

**Teema: Omat ja muiden uniikit vahvuudet**

**Sisällöt:**

- Luontevahvuuksiin tutustumista, arvostava parikeskustelu sekä loppureflekto.

## Tapaamiskerta 1:

### Mitä myötätunto on? Miksi sitä tarvitaan?

Ensimmäisen tapaamiskerran ohjelmassa on tutustumista ryhmänä, yhteisen työskentelyn tavoista ja pelisäännöistä sopiminen, orientoituminen tulevaan työskentelyyn ja sisällöllinen tutustuminen myötätunnon perusteisiin.

#### Ohjelma

- Saapuminen, nimilappujen askartelua
- Ohjaajat toivottavat tervetulleeksi, esittäytyvät ja kertovat tapaamisen ohjelmasta (5 min)
- Tutustuminen (ks. vinkkejä luvusta 3) (20 min)
- Myötätuntomentoroinnin teemojen ja tavoitteiden sekä ryhmän perustehtävän tiivis esittely (5 min)
  - Ei ole kurssi, ei teoreettista oppimista ensisijaisesti painottava vaan yhteisestä kokemuksellisesta oppimisesta lähtevä
  - Tutustutaan yhdessä myötätuntoon ja itsemyötätuntoon, harjoitellaan taitoja
  - Rauhoittumisen ja kohtaamisen paikka arjen keskellä
  - Vertaisoppimisryhmä (ei tunne- eikä terapiaryhmä, ohjaajilla ei ole tällaista koulutusta)
- Osallistujien toiveiden läpikäynti vapaamuotoisesti. Toiveita voi kirjoittaa vaikkapa post-it-lapuille ja koota näkyville yhteen paikkaan. Ohjaaja voivat sanoittaa, mitä toiveita näkevät ryhmässä nousevan, sekä miten nämä asiat tulevat tapaamiskertojen kokonaisuudessa esille. (10 min)
- Ryhmän pelisääntöjen sopiminen (kuvaus löytyy luvusta 3) (20 min)
- Keskustelutehtävä myötätunnosta + yhteistä keskustelua sekä alustus (35-40 min)
- Ystävällisyysmeditaatio (10 min)
- Kotitehtävän ohjeistus
- Loppukierros (5-10 min) (ks. luku 3)



## Keskustelutehtävä: Mitä sanasta myötätunto tulee mieleen?

*Kesto 35-40min*

Keskustellaan kysymyksen ”mitä sanasta myötätunto tulee mieleen?” pohjalta ja kootaan ajatuksia yhteen.

- Pienessä ryhmässä tai pareittain (4-5 paria tai ryhmää, vaihda mielellään aiemmassa tehtävässä olleet parit toisiksi). Ensin voi pohdiskella hetken itsekseen ja sitten keskustella parin tai pienryhmän kanssa.
- Kirjoitetaan miellelyhtymiä ja avainsanoja esimerkiksi post it -lapuille (nämä vaiheet noin 10 min)
- Parit tai ryhmät kertovat vuorollaan mitä asioita omassa keskustelussa nousi. Kootaan post it -laput yhteen paikkaan esille (5 x 2 min)
- Yhteinen keskustelu ja kommentointi, mahdollinen ohjaajien alustus myötätunnosta (20 min)

Etätapaamisessa parit ja ryhmät voivat kokoontua esimerkiksi Zoomin yksityishuoneissa ja ajatuksia voidaan koota Padletin tai Flingan kaltaisille työskentelyalustoille.

Ohjaajat voivat esitellä tämän keskustelutehtävän yhteydessä perustietoa myötätunnon käsitteestä ja merkityksestä yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnille, hyödyntäen tapaamiskerran kuvauksen lopussa olevaa taustakoostetta. Tämän voi tehdä lyhyen alustuksen ja mahdollisesti muutaman dian avulla, ja heijastella sisältöjä post it -lapuille nousseisiin ajatuksiin. Olemme koonneet tämän käsikirjan loppuun myös listan lukuvinkkejä, jonka voi jakaa ryhmäläisten kanssa.



## Harjoite: Ystävällisyysmeditaatio

*Kesto n. 10 min*

Buddhalaiseen mietiskelyperinteeseen pohjautuva ystävällisyysmeditaatio (loving kindness meditation, metta bhavana) vahvistaa lämmön ja ystävällisyyden tunteita muita ja itseämme kohtaan. Siinä keskitytään ystävällisyyteen vailla ehtoja; ystävällisyyteen, joka kohdistuu kaikkiin eläviin olentoihin, mukaan lukien itseemme. Esimerkiksi Barbara L.

Fredricksonin ja kollegoiden tutkimuksessa (2008) säännöllinen ystävällisyysmeditaation harjoittaminen lisäsi tutkimukseen osallistuneiden myönteisiä tunteita ja tätä kautta henkilökohtaisia voimavaroja.

Aloita harjoitus hengittämällä hetki rauhallisesti. Voit kohdistaa katseesi alaviistoon tai, jos se mukavalta tuntuu, sulkea silmäsi.

- Tuo mieleesi jokin rakas henkilö; vaikkapa perheenjäsen tai ystävä. Tarkastele tätä henkilöä mielessäsi. Mieti, miten tämä henkilö, kuten kaikki muutkin ihmiset, haluaa elää onnellista, hyvää ja merkityksellistä elämää. Kerro rakkaalle henkilölle hiljaa mielessäsi:
  - ”Toivon sinulle rikasta ja merkityksellistä elämää. Toivon sinulle terveyttä ja turvallisuutta. Toivon sinun olevan ystävällinen itsellesi. Toivon sinulle mielenrauhaa.”
- Keskity seuraavaksi itseesi. Mieti, että sinä, kuten rakkaasi ja kaikki muutkin ihmiset, haluat elää onnellista, hyvää ja merkityksellistä elämää. Jos haluat, voit siirtää kätesi rintakehäsi kohdalle myötätunnon eleenä itsellesi. Toivota itsellesi hiljaa mielessäsi samoja asioita, mitä toivoit rakkaallesi, niin ystävällisellä ja lämpimällä mielellä kuin pystyt:
  - ”Toivon itselleni rikasta ja merkityksellistä elämää. Toivon itselleni terveyttä ja turvallisuutta. Toivon olevani ystävällinen itselleni. Toivon itselleni mielenrauhaa.”
- Toista lauseet vielä kerran.
- Siirrä huomiosi henkilöön, jota et tunne erityisen hyvin, esimerkiksi työkaveriin, kaupan työntekijään tai johonkuhun muuhun, johon suhtaudut neutraalisti. Tämäkin henkilö haluaa elää onnellista, hyvää ja merkityksellistä elämää. Toivota hänelle:
  - ”Toivon sinulle rikasta ja merkityksellistä elämää. Toivon sinulle terveyttä ja turvallisuutta. Toivon sinun olevan ystävällinen itsellesi. Toivon sinulle mielenrauhaa.”
- Seuraavaksi, toivota hyvää laajemmalle piirille, esimerkiksi perheellesi, paikkakuntasi asukkaille, maallesi tai koko maailmalle. Valitse joku ryhmä ja toivota:
  - “Toivon meille kaikille rikasta ja merkityksellistä elämää. Toivon meille terveyttä ja turvallisuutta. Toivon meidän kaikkien olevan ystävällisiä itsellemme. Toivon meille mielenrauhaa.”
- Siirrä hetkeksi huomiosi takaisin rauhalliseen hengitykseen.
- Avaa silmäsi ja palaa huoneeseen. Kiitä itseäsi harjoituksen tekemisestä.



Harjoitteen teksti on muotoiltu teoksen Itsemyötätunto (Grandell 2015) harjoitteen pohjalta. Julkaistu tekijän luvalla.

## Lähteet

- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045.
- Grandell, R. (2015). *Itsemyötätunto*. Helsinki: Tammi.



## Kotitehtävä: Huomaa myötätunto ympärilläsi

### Ohjeistus

Tarkkaile myötätunnon ilmentymiä ympärilläsi: näetkö ihmisten olevan läsnä toisilleen ja auttavan toisiaan? Huomaatko ihmisten osoittavan välittämistä lähellä tai kaukana olevia ihmisiä kohtaan? Onko joku auttanut sinua jollain tavalla? Puretaan kokemukset seuraavalla tapaamiskerralla.



## Taustaa: Mitä myötätunto on ja miksi sitä tarvitaan?

Myötätunnon vakiintuneet määritelmät viittaavat muiden kärsimyksen huomaamiseen ja haluun lievittää sitä. Myötätunto rakentuu kolmesta vaiheesta (ks. esim. Pessi & Martela 2017):

- huomaaminen
- halu auttaa
- toiminta

Myötätunto lähtee liikkeelle siitä, että olemme riittävän läsnä huomataksemme toisen ihmisen tunnetilan. Myötätuntoon kuuluu hyvä tahto toista kohtaan ja halu auttaa, jollain tavalla vähentää kärsimystä. Kolmas osa, joka tekee myötätunnon todeksi, on auttamisen teko, eli teemme jotakin vähentääksemme toisen kärsimystä. Teko voi olla pienikin -kysymys, muutama ystävällinen sana tai kosketus.

Myötätunnolla on yhteys empatian käsitteeseen, ja usein näitä kahta näkee käytettävän tarkoittamaan samaa asiaa. Empatia kuitenkin eroaa käsitteellisesti myötätunnosta. Se on toisen ihmisen tunteen ymmärtämistä (hahmottamista kognitiivisella tasolla) ja kenties samastumista tunteeseen (tunteen jakaminen affektiivisella tasolla), mutta ei vielä sisällä hyvän tahdon ja toiminnan elementtejä. Myötätunnossa empatian tunne nimenomaan yhdistyy ja johtaa ystävällisiin tekoihin.

Sen lisäksi, että myötätunto voi kohdistua muihin ihmisiin ja elollisiin olentoihin, voimme myös osoittaa itsellemme myötätuntoa (itsemyötätuntoa käsitellään tarkemmin tapaamiskerran 3 materiaaleissa). Myötätuntosuuntautuneen terapian kehittäjä, kliinisen psykologian professori Paul Gilbert hahmottaa myötätunnolla olevan kolme suuntaa, ja täyden myötätunnon pitävän sisällään nämä kaikki: toisista itseän virtavan myötätunnon vastaanottaminen, meistä muihin virtaava myötätunto ja itsessämme kehittyvä itseemme kohdistuva myötätunto (Gilbert 2015).

Esimerkiksi suomalaiset CoPassion-hankkeen myötätuntotutkijat ovat myös puhuneet myötätunnon käsitteestä, mikä viittaa muiden positiivisissa tunteissa, onnistumisissa ja ilon aiheissa myötäelämistä ja tämän osoittamista (Pessi ym. 2017).

### **Myötätunto ihmisyyden ytimessä**

Myötätunto on ihmisen evoluutiossa vaikuttanut, ihmiselle ominainen piirre: ihmisen selviämiseksi on ollut eduksi jälkeläisistä huolehtiminen ja yhteistyö niin oman yhteisön sisällä kuin yhteisöjen välillä. Niin kädellistutkimus kuin kehityspsykologian, neurotieteen ja uuden taloustieteen tutkimus korostaa, ettemme ole vain omaa etua ajattelevia ja kilpailunhaluisia, vaan myös toisesta huolehtivia ja yhteistyöhön suuntautuneita (Jinpa 2015).

Meissä kulkeekin rinnakkain ikään kuin kaksi käyttöjärjestelmää. Esimerkiksi Paul Gilbert on hahmottanut nykyihmisen aivoja ns. uusien ja vanhojen aivojen käsitteillä. Vanhat aivot, yli 200 miljoonaa vuotta vanhat, nk. lisko-aivot, eivät ole orientoituneet yhteisöjen rakentamiseen, vaan keskittyneet yksilölliseen selviytymiseen. Niiden toiminta välittyy pitkälti geeniemme kautta antaen meille kyvyn tunnistaa ja reagoida sisäisiin ja ulkoisiin uhkiin. Tämän vastakohtana uusilla, nk. nisäkkäiden aivoilla, on uniikkeja ominaisuuksia, kuten kiinnostus jälkeläisistä huolehtimiseen sekä ihmissuhteiden ja sosiaalisten yhteisöjen vakiinnuttamiseen turvallisen ja terveellisen kasvuympäristön rakentamiseksi. (Gilbert 2010).

Ajatus myötätunnosta ihmisyyden ytimessä voi olla ristiriidassa ihmiskäsityksemme kanssa. Moderni länsimainen ihmiskuva on individualistinen ja olemme yhteiskunnallisessa ajattelussamme keskittyneet hahmottamaan ihmisen toimintaa kilpailun ja itsekkäiden motiivien kautta. Filosofisessa, poliittisessa ja taloustieteellisessä ajattelussa on totuttu selittämään ihmisen toimintaa oman edun tavoittelun näkökulmasta, jopa niin että muita selityksiä on pidetty lähtökohtaisesti kestäättöminä. Tällainen ihmiskuva toimii myös itseään toteuttavana ennustuksena, koska tämän tarinan myötä suhtaudumme toisiimme pelolla ja epäluulolla, myötätunnon ja yhteyden hakemisen sijaan. (Jinpa 2015.)

Kenties jatkeena tälle oletukselle ihmisen ensisijaisesti itsekkäätä luonteesta, voimme myös erehtyä pitämään esimerkiksi tunnettujen myötätuntoisuutta toiminnassaan ilmentävien ihmisten toimintaa jotenkin yli-inhimillisen sankarilliselta ja tavalliselle tallajaalle täysin saavuttamattomalta. Meissä jokaisessa on kuitenkin luontaisesti taipumus myötätuntoon, vaikka esimerkiksi rankka kasvuympäristö voi pakottaa esille muita puolia myötätunnon kustannuksella. Voimme myös vahvistaa myötätuntoisuuttamme harjoittamalla sitä. Aivotutkimuksen tuoma tieto aivojen plastisuudesta kertoo, että esimerkiksi tietoisuustaitojen harjoittamisella pystymme vaikuttamaan aivojemme toimintaan. Myötätunnon kehittämisessä onkin kyse parempien puoliamme kultivoimisesta ja vahvistamisesta. (Jinpa 2015)

### **Myötätunnon merkitys**

Myötätunnon vaikutuksia tutkitaan paljon, ja on löydetty paljon hyvää niin yksilön kuin laajempien yhteisöjen tasolla. Esimerkiksi Pessin ja Martelan (2017) katsauksen mukaan:

- Tutkimuksissa on viitteitä, että myötätunnon vahvistaminen lisää positiivisia tunteita, merkityksellisyyden kokemusta ja jopa kognitiivista kyvykkyyttä. Myötätuntoisen toiminnan vaikutuksista kielii myös runsas tutkimusnäyttö vapaaehtoistyön tekemisen vaikutuksista sitä tekevän psyykkiseen ja jopa fyysiseen hyvinvointiin.
- Ihmiset heijastelevat ja peilaavat toistensa tunteita, ja tunteet leviävät näin yhteisöissä, myös myötätunto. Myötätunto edistää hyviä sosiaalisia suhteita, joissa energiamme ja elinvoimamme lisääntyvät, joissa haluamme toisillemme hyvää, ja jotka kestävät myös ristiriitoja.

- Esimerkiksi työ- ja opiskeluyhteisöissä myötätunnolla on paitsi yleiseen hyvinvointiin, myös työn laatuun liittyviä positiivisia vaikutuksia. Kun tehdään luovaa työtä, kehitetään uutta, etsitään ratkaisuja; vaatii se turvallista, myös epäonnistumiset sallivaa ilmapiiriä, jossa voimme olla kokonaisina ihmisinä paikalla ja tuoda rohkeasti ideoita ja myös eriäviä mielipiteitä esiin. Myötätuntoinen ja yhteisestä huolehtiva ilmapiiri myös lisää auttamista ja tiedon jakamista, mikä on työ- ja kaikissa yhteisöissä tärkeätä.

Myötätunto on myös yhteiskunnallinen ja globaali asia (ks. esim. Seppänen ym. 2017).

- Miten suhtaudumme yhteiskunnassamme esimerkiksi haavoittuvaisessa asemassa oleviin ihmisiin? Onko yhteiskunnassamme luottamusta ja halua rakentaa yhteistä, vai leiriydymmekö meihin ja heihin? Pyrimmekö ymmärtämään ja tekemään voitavamme erilaisten epäkohtien kitkemiseksi?
- Ekman ja Ekman (2017) puhuvat myös globaalista myötätunnosta, koska elämme keskinäisriippuvuuksien maailmassa. Tekemisemme vaikuttavat globaalisti - ajatellaan vaikkapa länsimaisten kulutustottumusten vaikutuksia globaalissa etelässä ja miten tämä näyttäytyy myötätunnon näkökulmasta tarkasteltuna. Lisääntyvien kriisien maailmassa kykymme yhteistyöhön ja hyvään rinnakkaiseloon korostuu.

### **Uskallanko olla myötätuntoinen?**

Esimerkiksi Jinpa (2015) kuvailee, miten ajatus myötätuntoisuudesta herättää kuitenkin monissa meistä myös epäilyksiä. Saatamme esimerkiksi miettiä: Mitä jos muut käyttävät kiltteyttäni hyväkseen tai tulevat minusta riippuvaisiksi? Ansaitsevatko kaikki muka myötätuntoa? Mahdollistaako myötätunto jopa vääryyksiä, jos vain yritämme ymmärtää muiden tekoja ja katsomme asioita sormiemme läpi?

Myötätunnon tarkempi tarkastelu kuitenkin auttaa hälventämään näitä huolia. Myötätunto ei ole alistumista tai myötäilyä, eikä sulje pois mahdollisuutta puolustautua, vaikka yrittäisikin ymmärtää toista. Se ei myöskään ole hyysäämistä, vaan yritystä toimia tilanteessa aidosti toisen hyväksi. Myötätunto on sitä, että edellyttää toisilta rakentavasti ja oikein toimimista, vaikka ymmärtääkin heidän haasteensa. Myötätuntoinen suhtautuminen ei tarkoita vääryyksien hyväksymistä.

Saatamme myös pelätä, ettemme jaksa kohdata toisen kärsimystä. Empatiaan liittyvä mahdollinen liiallinen tunnetasolla mukaan meneminen toisen kärsimykseen tai maailman kauheuksiin (ihminen on itse järkyttynyt toisen kärsimyksestä sen sijaan että olisi huolissaan toisesta) aiheuttaa emotionaalista kuormitusta, joka puolestaan voi ajaa asian torjuntaan ja välttelyyn sekä välinpitämättömyyteen (Eisenberg & Eggum 2009). Tässä myötätunnon toimintaan suuntautuva luonne itse asiassa auttaa, sillä vaikka myötätunto liittyy kärsimyksen todistamiseen, se on voimaantunut olotila, jossa pyritään hyvään ja suuntaudutaan toimintaan (Jinpa 2015).

## Lähteet

- Eisenberg, N., & Eggum, N. D. (2009). Empathic responding: Sympathy and personal distress. *The social neuroscience of empathy*, 6, 71–83.
- Ekman, P., & Ekman, E. (2017). Is global compassion achievable? *The Oxford handbook of compassion science*, 41–49.
- Gilbert, P. (2010). *Compassion Focused Therapy*. London: Taylor & Francis Ltd.
- Gilbert, P. (2015). *Myötätuntoinen mieli*. Helsinki: Basam Books.
- Goetz, J. L., & Simon-Thomas, E. (2017). The landscape of compassion: Definitions and scientific approaches. *The Oxford handbook of compassion science*, 3–17
- Halifax, Joan: Compassion and the true meaning of empathy, video: <https://www.youtube.com/watch?v=XmWcU7UQuB8>.
- Jinpa, T. (2015) *A Fearless Heart*. London: Piatkus.
- Pessi, A.B. & Martela, F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Pessi, A.B., Seppänen, A.M., Grönlund, H. & Paakkanen, M. 2017. Myötäinto –iloon ja innostukseen vastaaminen. Teoksessa Pessi ym. (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Seppänen, A.M., Pessi, A.B., Grönlund, H. & Paakkanen, M. Myötätunto – ihmisyyteen vastaaminen. Teoksessa Pessi ym. (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

## Tapaamiskerta 2:

### Onko minun maailmassani myötätuntoa?

Toisen tapaamiskerran teemana on kyky huomata ja vastaanottaa myötätuntoa sekä ymmärrys myötätuntoon vaikuttavista asioista ja myötätunnon esteistä.

#### Ohjelma

- Alkufiiliskierros + mahdolliset mietteet viime kerrasta (10 min)
- Keskustelutehtävä: Myötätunnon huomaaminen ja vastaanottaminen (kotitehtävän purku) (30 min)
- Mielikuvaharjoitus: Salli myötätunnon virrata itseesi (15–20 min)
- Keskustelutehtävä: Myötätuntoon vaikuttavat asiat (45 min)
- Kotitehtävä: Keskustele myötätunnosta ja itsemyötätunnosta
- Loppufiiliskierros (10 min)



### Keskustelutehtävä: Myötätunnon huomaaminen ja vastaanottaminen

*Kesto 30 min*

Tässä keskustelutehtävässä tarkastellaan tosielämän myötätuntoisia hetkiä. Taustalla on edellisen kerran kotitehtävä, mutta harjoituksen voi tehdä myös tapaamisen aikana muistellen.

Keskustelun voi tehdä parikeskusteluna (tai kolmen hengen ryhmissä) niin että ensin parit kertovat toisilleen vuorotellen kokemuksistaan ja keskustelevat niistä (n. 10–15 min) ja sitten käsitellään yhteisesti kierroksena, johon kukin osallistuja voi halutessaan nostaa esille tulleita kokemuksia ja ajatuksia. Ohjaajat täydentävät keskustelua kuvaamalla myötätunnon huomaamisen ja vastaanottamisen merkitystä myötätuntoisuuden vahvistamisessa (ks. alla). Lopuksi vapaata keskustelua, jos aikaa jää.

Ohjeistus keskusteluun: Kuvaile tilannetta, jossa näit tai sait osaksesi myötätuntoa, tai molempia. Voit esimerkiksi pohtia:

- Mitä tilanteessa tapahtui? Mitä myötätunnon osoittaja teki? Miltä myötätunnon näkeminen tuntui? Miten myötätunnon kohteena ollut reagoi?
- Miltä myötätunnon vastaanottaminen tuntui? Miten reagoit itseesi kohdistuvaan myötätunnon eleeseen? Miten voisit ottaa vastaan myötätunnon osoituksia, jos se tuntuu vaikealta?

Ohjaajat voivat ottaa yllä olevat aktivoivat kysymykset tulosteena mukaan osallistujille tai laittaa näkyville esimerkiksi heijastettavaan diaan tai taululle. Etätapaamisessa parit ja ryhmät voivat kokoontua esimerkiksi Zoomin yksityishuoneissa.



## Taustaa: Myötätunnon huomaamisen ja vastaanottamisen merkitys

Myötätuntotutkijat Anne Birgitta Pessi ja Frank Martela kysyvät artikkelissaan ”Miten edistää myötätuntoa arjessa”: ”Osaatko ottaa myötätuntoa vastaan?” ja ”Miten toimit sivustakatsojana?”

Avun, keuhjen, myötätunnon ja välittämisen eleiden vastaanottaminen on tärkeitä. Saatat ehkä ajatella, että on heikkoa ottaa apua vastaan, tai että et ole ansainnut kehuja, tai että on itserakasta ottaa kehuja vilpittömästi vastaan. Kuitenkin, jos ajattelet laajemmin, asia näyttäytyy eri valossa. Näiden eleiden vastaanottaminen on tärkeitä antajan kannalta, joka saa tällöin iloa ja merkityksellisyyttä teostaan. Tarjotun avun tai muiden myötätunnon tai myötäinnon eleiden torjuminen tuntuu vastapuolesta pahalta. Myötätunnon vastaanottaminen ei myöskään ole muilta pois, vaan päinvastoin ruokkii sen leviämistä, koska näytämme tällöin esimerkkiä ja madallamme myötätunnon antamisen ja vastaanottamisen kynnyksiä. Kyky vastaanottaa myötätuntoa myös ruokkii omaa myötätuntoisuuttamme toisia kohtaan.

Myötätuntoa voi vahvistaa myös se, että näemme sitä ympärillämme. Myötätunto leviää ja tarttuu ihmisten välillä ja ryhmissä. Myötätunnon näkeminen on elävöittävää ja näinä hetkinä näemme ympäröivän maailmamme, ei kylmänä ja kovana, vaan ystävällisenä ja inhimillisenä. Rohkaistumme itsekkin toimimaan myötätuntoisesti. Myös sen huomioiminen, että joku muu toimii myötätuntoisesti ja tunnustuksen antaminen hänelle – ”olipa ihanasti tehty” – vahvistaa myötätunnon kulttuuria.

### Lähteet

- Pessi, A.B. & Martela, F. (2017). Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Pessi, A.B. & Martela, F. (2017). Kuinka edistää myötätuntoa arjessa? Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.



## Harjoite: Salli myötätunnon virrata itseesi

*Kesto 15-20 min*

Vinkki: Valmistaudu harjoitukseen palauttamalla mieleen jokin tilanne, jossa joku osoitti ystävällisyyttä sinua kohtaan tai auttoi sinua. Ei kuitenkaan kannata valita tilannetta, jossa joku osoitti ystävällisyyttä sinua kohtaan jossakin hätätilanteessa, koska harjoituksen tarkoituksena ei ole keskittyä hätääsi, vaan haluan olla ystävällinen ja auttaa muita ihmisiä. Ajattele siis jotain neutraalimpaa tilannetta, jossa joku osoitti ystävällisyyttä sinua kohtaan.

Älä ota paineita siitä, muistatko tilannetta juuri oikein, tai jos mielikuvan tuominen mieleen tuntuu vaikealta – mielikuva voi olla epämääräinen tai suurpiirteinenkin, olennaisinta on keskittyä myötätuntoon ja kuvitella vapaasti, miltä kuvittelun kohteet voisivat vaikuttaa aistien ja tunteiden tasolla.

### Harjoite

Aloita rauhallisella hengityksellä noin minuutin ajan tai kunnes kehosi alkaa vähän rauhoittua. Kun tunnet kehosi olevan sopivan rauhoittunut, valmistaudu harjoitukseen mukauttamalla kehon asentosi myötätuntoiseksi. Ota kasvoillesi myötätuntoinen ilme.

Kun olet valmis, ajattele tilannetta, jossa joku osoitti ystävällisyyttä sinua kohtaan.

Muistele ensin noin minuutin ajan sinulle ystävällisyyttä osoittaneen henkilön kasvojen ilmeitä. Voi auttaa, jos kuvittelet henkilön kävelevän sinua kohti, tai tämän hymyilevän tai kallistavan päätään.

Keskity sitten tärkeisiin muistoosi liittyviin aistituntemuksiin seuraavasti:

- Keskity niihin asioihin, mitä henkilö sanoi, sekä hänen äänensävyynsä hänen puhuessaan. (Käytä tähän noin minuutti.)
- Keskity seuraavaksi henkilön tunteisiin – mitä hän tunsi sinua kohtaan tuolla hetkellä. (Keskity tähän vielä noin minuutti)
- Lopuksi keskity kokemukseesi kokonaisuutena. Kenties henkilö kosketti sinua, tai auttoi muulla tavalla. Huomaa kiitollisuuden tuntee ja autetuksi tulemisen ilosi. Salli autetuksi tulemisesta syntyneen kiitollisuuden ja ilon kasvaa sisälläsi. Pidä edelleen kasvojesi ilme myötätuntoisena. Ole tämän muiston kanssa vielä vähän aikaa.



Kun olet valmis, anna muistojesi hälvetä hitaasti. Siirry hitaasti takaisin nykyhetkeen.

Copyright © 2010 teoksesta Compassion Focused Therapy, tekijä Paul Gilbert. Julkaistu kustantajan luvalla (Taylor and Francis Group, LLC/ Informa plc). Harjoite on käännetty ja hieman lyhennetty alkuperäisestä.



## Taustaa: Mielikuvaharjoitteiden taustaa

Kaikki myötätunnon harjaannuttaminen ei ole verbaalista. Mielikuvaharjoitteissa keskitytään sekä mieleen että kehoon. Niiden avulla voidaan muun muassa vahvistaa myönteistä havainnointia muista ihmisistä.

Mindfulness- eli tietoisien läsnäolon harjoitteissa ei ole kuvittelua, vaan niissä huomiota kiinnitetään siihen virtaan, joka kulkee sisäisistä ja ulkoisista ärsykkeistä mielemme läpi. Mielikuvaharjoittelu siis tietoisesti fokusoii mielen kohti myötätuntoa. Myötätuntoon keskittyvän kuvittelun harjoitteet pohjautuvat alun perin Mahayana ja Theravada -buddhalaisuuteen liittyviin perinteisiin. Lisäksi myös monissa muissa hengellisissä traditioissa ja terapiasuuntauksissa on keskitytty myötätunnon ja ihmisten välisten suhteiden edistämiseen mielikuvien kautta.

Mielikuvien kanssa työskentely aktivoi eri tavoin fysiologista järjestelmäämme aivoissa ja kehossa ilman ulkoisia ärsykeitä. Jos ajattelutyylimme on itsekriittinen, olemme jatkuvasti stimuloimassa uhkajärjestelmäämme. Kun olemme saaneet kehitettyä myötätuntoista mielikuvaa ja ajattelua, uhkatilanteen tullen me pystymme rauhoittamaan itsemme helpommin. Kuvittelu stimuloi tiettyjä aivoalueita, erityisesti kuuluvuuteen ja rauhoittumiseen (oksitosiini/endorfiini) liittyviä systeemejä. Niissä kehitetään tiettyntyyppisiä positiivisia tunnetiloja, joiden kautta lisätään turvallisuuden tunnetta, itsevarmuutta sekä hyvinvointia, ja vastaavasti heikennetään uhkajärjestelmää. On hyvin hyödyllistä oppia harjaannuttamaan sellaisten mielentilojen kehittämistä, jotka voivat lievittää meidän uhkajärjestelmäämme.

### Lähde

- Gilbert, P. (2010). Compassion Focused Therapy. London: Taylor & Francis Ltd.



## Keskustelutehtävä: Myötätuntoon vaikuttavat asiat

*Kesto 45 min*

Tässä harjoituksessa pohditaan yhdessä ja tullaan tietoisiksi niistä asioista, jotka vaikuttavat myötätunnon kokemiseen myönteisesti tai kielteisesti.

Keskustelu pienryhmissä, esimerkiksi jakautuen kahteen ryhmään keskustelemaan (20 min), ohjaajat mukaan ryhmiin fasilitoimaan keskustelua ja toimimaan kirjurina. Keskustelun formaatti voi olla vapaa järjestys tai esim. kierros. Apukysymyksiä keskusteluun:

- Missä tilanteissa on helppoa vs. vaikeata ymmärtää toista/suhtautua toiseen ystävällisesti?
- Minkä asioiden tunnistat vaikuttavan näissä tilanteissa myötätunnon kokemisen helppouteen tai vaikeuteen?

Yhteinen keskustelu (n. 15 min), nostetaan esille mitä ajatuksia ryhmässä nousi. Ohjaajat täydentävät keskustelua taustamateriaalin ”Mikä myötätuntoon vaikuttaa” pohjalta. Lopuksi vielä yhteistä keskustelua (n. 10 min):

- Miten voisimme toimia, että tiedostaisimme näitä myötätunnon esteitä? Miten voisimme murtaa niitä?



## Taustaa: Mikä myötätuntoon vaikuttaa?

Zen-opettaja Joan Halifax puhuu ’myötätunnon siementen kastelusta’, viitaten siihen, että myötätunto on ihmiselle sisäsyntyistä. Myötätunnon esille pääsyyn ja ilmentämiseen voivat kuitenkin vaikuttaa monet asiat.

Henkilön oma kasvuympäristö voi vaikuttaa myötätuntoon: onko myötätunto päässyt kehittymään, vai onko ympäristön kovuus nostanut esille muuta (Pessi & Martela 2017).

Vielä tärkeämmäksi kuin henkilön omat piirteet tai tausta nousevat kuitenkin erilaiset tilannetekijät (ks. Weisz & Zaki 2017). Miksi itse kullakin on joskus vaikeata suhtautua myötätuntoisesti?

Arvio tilanteesta ja kärsivästä henkilöstä vaikuttavat myötätuntoon.

- Esimerkiksi kokemus toisen haavoittuvuudesta ja tarvitsevuu-  
desta tai kärsimyksen ansaitsemattomuudesta herättävät myötä-  
tuntoa (Batson 2017). Toisaalta toisen pitäminen kadehdittavana,  
omahyväisenä, moraalisesti arveluttavana tms. vähentää tätä  
kohtaan koettua myötätuntoa (ks. Goetz & Simon-Thomas 2017).  
Tähän liittyy moraalinen närkästys, josta roshi Joan Halifax pu-  
huu yhtenä myötätunnon vihollisena Ted Talks -esityksessään  
”Compassion and the true meaning of empathy”. Moraalinen  
närkästys heijastelee vihaa ja inhoa, ihmisten luokittelua hyviin ja  
pahoihin, muiden paheksuntaa ja syyttelyä, mikä sulkee mahdol-  
lisuuden myötätuntoisempaan tilanteen tarkasteluun
- Lähellä oleviksi ja itsellemme samankaltaiseksi koetut henkilöt  
herättävät enemmän myötätuntoa kuin kaukaiset ja erilaisiksi  
koetut, koska koemme herkemmin affektiivista empatiaa itsemme  
kaltaisia kohtaan (ks. Goetz & Simon-Thomas 2017).
- On helpompi tuntea myötätuntoa yksittäisiä ihmisiä kuin kärsivää  
ihmisjoukkoa kohtaan (Cameron 2017). Samoin ongelmat tässä ja  
nyt herättävät myötätuntoa herkemmin kuin ongelmat kaukana ja  
tulevaisuudessa. Yhteiskunnallisiin ongelmiin ei aina liity sellais-  
ta henkilökohtaista kosketuspintaa, joka luonnostaan herättäisi  
myötätuntoa (Batson 2017).
- Ongelmat tässä ja nyt vs. kaukana ja tulevaisuudessa – ensin mai-  
nitut herättävät herkemmin myötätuntoa ja halua toimia
- Kyvykkyyden tunne: arvio siitä, pystynkö auttamaan. Jos olem-  
me vähän neuvottomia, saatamme alkaa mielessämme säädellä  
myötätuntoa ’pois päältä’ ja poisselittää myötätuntoa (ks. Goetz  
& Simon-Thomas 2017). Myös oman jaksamisen tilan ja tunteen  
siitä, ”onko mitään mistä antaa”, tai empatiaaupumuksen pelon,  
voi ajatella liittyvän tähän.
- Itselle koettu uhka tms. koetut myötätunnon ”kustannukset”  
voivat myös vaikuttaa niin, että ihminen säätelee myötätunnon  
tunnetta vähemmäksi (Cameron 2017). Pelko on yksi niistä myö-  
tätunnon vihollisista, joista myös Joan Halifax puhuu.
- Joan Halifax tuo myös esille säälin yhtenä myötätunnon vihollis-  
ena. Tällä hän viittaa sääliin liittyvään asetelmaan, jossa asetuu-  
taan kärsivän henkilön yläpuolelle. Sääliin liittyy ajatus siitä, että  
minua tämä ei koske, tai että minulle ei koskaan voisi käydä näin.  
Sääli siis etäännyttää meitä myötätuntoon liittyvästä jaetun ihmi-  
syyden kokemuksesta.

- Kiire tilannetekijänä vaikuttaa vahvasti myötätuntoon ja konkreettisiin myötätunnon tekoihin. Tunnetussa tutkimuksessa The Good Samaritan Study (Darley & Batson 1973) todettiin kiireen tunnun olevan ratkaisevin tekijä auttamishalukkuudessa, vaikka kaikkien kokeen kohteeksi joutuneiden (kaikki olivat pappisseminaarin opiskelijoita) voisi ajatella lähtökohtaisesti olevan erityisen myötätuntoon suuntautuneita ihmisiä. Ne, joille oli kerrottu heidän olevan jo myöhässä luennolta, pysähtyivät harvemmin auttamaan maassa makaavaa ihmistä (kokeessa toimiva näyttelijä) kuin ne, joilla oli hyvin aikaa (ks. myös Ekman & Ekman 2017)

## Ympäristö ja toimintakulttuuri

- Yksilöllisyyden kulttuuri, pärjäämisen ja sinnikkyuden korostaminen vähentävät inhimillisyyttä ja myötätuntoa yhteisöissä (Pessi 2017)
- Myötätunto voi olla hämmentävää, jos kulttuurissa ei ollenkaan rohkaista siihen. Pelko (tai kipeä muisto) myötätunnon eleen torjutuksi tulemisesta voi myös estää myötätunnon osoittamista. (Pessi & Martela 2017)
- Kilpailuasetelma: jos kilpailussa pärjäämistä pidetään ensisijaisena ja myötätunto haittaa kilpailussa pärjäämistä, ihmisellä on painetta tukahduttaa myötätuntoaan (Weisz & Zaki 2017)

## Lähteet

- Batson 2017. The empathy-altruism hypothesis –what and so what? The Oxford Handbook of Compassion Science, 27-40.
- Cameron, C. D. (2017). Compassion collapse: Why we are numb to numbers. The Oxford Handbook of Compassion Science, 261-271.
- Darley, J. M., & Batson, C. D. (1973). ” From Jerusalem to Jericho”: A study of situational and dispositional variables in helping behavior. Journal of personality and social psychology, 27(1), 100.
- Ekman, P., & Ekman, E. (2017). Is global compassion achievable? The Oxford Handbook of Compassion Science, 41-49.
- Goetz, J. L., & Simon-Thomas, E. (2017). The landscape of compassion: Definitions and scientific approaches. The Oxford Handbook of Compassion Science, 3-17
- Halifax, Joan: Compassion and the true meaning of empathy, video: <https://www.youtube.com/watch?v=XmWcU7UQuB8>. Pidempi versio videosta: <https://www.youtube.com/watch?v=dQijrruP9c4>

- Jinpa, T. (2015) *A Fearless Heart*. London: Piatkus.
- Pessi, A.B. 2017. Mikä myötätuntoa estää työpaikkojen arjessa? Teoksessa Pessi ym. (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Helsinki: PS-Kustannus
- Pessi, A.B. & Martela, F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Helsinki: PS-Kustannus.
- Weisz, E., & Zaki, J. (2017). Empathy building interventions: A review of existing work and suggestions for future directions. *The Oxford Handbook of Compassion Science*, 205–217.



## Kotitehtävä: Keskustele myötätunnosta ja itsemyötätunnosta

Kotitehtävässä jatketaan ryhmätapaamisen pienryhmäkeskustelua myötätuntoon vaikuttavista asioista keskustelemalla ystävän tai perheenjäsenen kanssa aiheesta.

### Ohjeistus: keskustele jonkin ystäväsi tai perheenjäsenesi kanssa

- Missä tilanteissa on helppoa vs. vaikeata ymmärtää toista tai suhtautua toiseen ystävällisesti?
- Minkälaiset asiat tuntuvat vaikuttavan myötätunnon kokemiseen?
- Entä suhtautuminen itseemme? Missä tilanteissa meidän on helppoa vs. vaikeata suhtautua itseemme myötätuntoisesti (ystävällisesti, ymmärtäväisesti, rohkaisevasti...)?
- Minkälaiset asiat tuntuvat vaikuttavan itsemyötätunnon kokemiseen?

Jollei sinulla ole sopivaa keskustelukumppania tavattavissa, voit pohtia itsekseen itsemyötätuntoon liittyviä kysymyksiä heijastellen ryhmätapaamisessa käytyä pienryhmäkeskustelua myötätuntoon vaikuttavista asioista. Samalla orientoidut seuraavaan ryhmätapaamiseen, jossa käsittelemme itsemyötätuntoa.

## Tapaamiskerta 3: Itsemyötätunto

Kolmannella tapaamiskerralla tutustutaan itsemyötätuntoon ja tehdään itsemyötätuntoa vahvistavia harjoitteita. Olemme koonneet tämän tapaamiskerran kuvauksen yhteyteen useita mahdollisia vaihtoehtoisia harjoitteita, joista voi valita sen mukaan, mikä soveltuu parhaiten kullekin ryhmälle. Lisäksi itsemyötätunteemaa on mahdollista jatkaa tapaamiskerralla 5, mikäli ryhmä niin toivoo.

Harjoitteita kannattaa tehdä rauhallisessa ja lempeässä tahdissa. Teemat voivat tuntua varsin henkilökohtaisilta, joten kannattaa muistuttaa, että kaikilla on lupa osallistua ja jakaa ajatuksiaan sillä tasolla, mikä itsestä tuntuu hyvältä. Kuten kaikissa ryhmätilanteissa tehtävissä mietiskelyharjoituksissa, silmien sulkemisen vaihtoehdoksi voi ohjeistaa katseen kohdistamisen alaviistoon.

### Ohjelma

- Alkufiiliskierros (10 min)
- Johdatusta itsemyötätuntoon (n. 5-10 min) (ks. ”Taustamateriaali itsemyötätuntoon”)
- Itsemyötätuntoharjoitteita (40-50 min)
- Keskustelutehtävä: Epätäydellisyys on yhteistä ihmisyyttä (30-40 min)
- Äänestys 5. tapaamiskerran sisällöstä: teemakerta (esim. myötätunto ja työelämä, myötätunto ja tulevaisuustaidot, myötätunto sosiaalisen muutoksen välineenä) TAI itsemyötätunto
- Vinkkinä kotona tehtäväksi: itsemyötätunto-päiväkirja
- Loppufiiliskierros (10 min)



## Taustaa itsemyötätunnosta

Myötätuntoon kuuluu paitsi toisen ihmisen kärsimyksen tunnistaminen myös halu ja intentio lievittää toisen kärsimystä ja sen syytä. Itsemyötätunnossa on kyse saman asenteen heijastamisesta omaa kärsimystä kohtaan riippumatta, onko sen taustalla ulkoisia vai sisäisiä tekijöitä.

Myötätunnon nähdään usein lähtevän itsestä. Työskenneläksemme oman kärsimyksemme kanssa myötätuntoisesti meidän on tunnistettava niitä tilanteita, joissa kärsimme pikemminkin kuin pyrittävä välttelemään tilanteita, joissa tuota kärsimystä esiintyy. Itsemyötätunnon olemukseen liittyy tuomitsematon lähestymistapa omaa kipua, epätäydellisyyttä ja epäonnistumisia kohtaan siten, että ne nähdään osana laajempaa ihmisyyden kokemusta. Itsemyötätunto on eri tutkimusten mukaan vahvasti sidoksissa ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin, ja sen merkitys korostuu vaikeissa hetkissä ja elämäntilanteissa.

Korkeakouluympäristö, jossa opiskelua luonnehtii yksilölliset tavoitteet ja opiskeluorientaatio sekä vahva itseohjautuvuus, haastaa myötätuntoa itseään kohtaan. Voi olla helppoakin ajatella ja toimia ankarasti itseään kohtaan vaatimalla esimerkiksi täydellisyyttä omilta suorituksiltaan. Itsemyötätunto on taito ja tapa asennoitua paitsi itseemme myös niihin haastaviin tunteisiin ja ajatuksiin, joita emme ole valinneet.

Tässä taustamateriaalissa tutustutaan itsemyötätunnon käsitteeseen Kristin Neffin hahmotteleman kolmen itsemyötätunnon elementin kautta; itsemyötätunnon vaikutuksiin hyvinvoinnille; yleisimpiin itsemyötätuntoon liittyviin pelkoihin ja epäluuloihin sekä siihen, miten itsemyötätuntoa voi harjoittaa.

## Itsemyötätunnon kolme elementtiä

Texasin yliopiston kasvatustieteiden dosentti Kristin Neff kuuluu itsemyötätunton tutkimuksen pioneereihin. Hän on käsitteellistänyt itsemyötätuntoa mitattavaan muotoon kehittämällä sille kolmijakoisen määritelmän. Vaikka elementtejä on tutkittu myös erillään toisistaan, ne limittyvät toisiinsa ja itsemyötätunnon aktivoituessa toimivat vuorovai-  
kutuksessa toistensa kanssa:

1. *Ystävällisyys itseä kohtaan, johon liittyy kannustavuus ja ymmärtäväisyys itseämme kohtaan*
2. *Yhteisen ihmisyyden tunnustaminen, johon liittyy erillisyyden sijasta yhteenkuuluvuuden tunne muita ihmisiä kohtaan kärsimyksen ja kivun hetkellä*
3. *Hyväksyvä tietoinen läsnäolo, johon liittyy oman nykyhetken kokemuksen kannattelemisen tasapainoisella tavalla, ilman ylisamastumista tai nykyhetken välttämistä.*

## Ystävällisyys itseä kohtaan

Kun teemme virheen tai epäonnistumme, saatamme todennäköisemmin sättiä itseämme kuin tarjota itsellemme tukea. Itsekriittisyys on yhteydessä matalampaan itsemyötätuntoisuuteen. Vaikka ongelman juurisyy olisi meidän kontrollimme ulottumattomissa, keskitymme usein pikemminkin ongelman korjaamiseen kuin kärsimyksemme kohtaamiseen ja itsemme rauhoittamiseen. Itsemyötätuntoinen ihminen tukeutuu vastoinkäymisten vastaanottamisessa pikemminkin hyvin vaikuttavaan selviytymiskeinoon, eli oman mielen hyvinvoinnin palauttamiseen takaisin.

Ystävällinen puhe itsellemme tuo mukanaan lisää sietokykyä ja ymmärrystä omille virheillemme ja epäonnistumisille samalla kun kykenemme tunnistamaan, että täydellisyys jää tosiasiaa aina ihmisen ulottumattomiin. Itsemyötätunto tulee ilmaistuksi juuri ystävällisessä puheessa itseämme kohtaan, joka on luonteeltaan hyväntahtoista ja kannustavaa (ei julmaa ja väheksyvää). Ystävällinen puhe itselle auttaa meitä eteenpäin ja toimimaan rakentavasti haastavissa tilanteissa.



## **Yhteinen ihmisyy**

Yhteisen ihmisyyden elementti liittyy ihmisyyden luonteeseen, ja siihen, että kaikki epäonnistuvat joskus, tekevät virheitä ja toimivat epäkentavalla tavalla. Meille on tyypillistä, että tavoittelemme asioita, joita meillä ei vielä ole, ja joudumme kohtaamaan vaikeat kokemuksemme, vaikka haluaisimme mieluiten välttää niitä.

Useimmiten kohdatessamme vaikeuksia tai epäonnistumisia tunnemme itsemme erillisiksi muista ihmisistä. Saatamme tällöin reagoida epärationaalisesti ikään kuin kärsimys ja epäonnistuminen olisivat poikkeuksia ”normaalista”. Menetämme tällöin laajemman kuvan siitä, mitä yhteiseen ihmisyyteen sisältyy. Myös, kun asiat eivät suju itsestämme riippumattomista syistä, oletamme usein muilla ihmisillä olevan vähemmän esteitä tiellään ja heidän elävän kenties onnellisempaa ja reilumpaa elämää kuin me. Itsemyötätunnon avulla muistutamme itseämme siitä, että epäonnistumiset ja elämän vastoinkäymiset ovat yksinkertaisesti osa ihmisyyttä.

## **Tietoinen läsnäolo**

Mindfulnessiin, eli hyväksyvään tietoiseen läsnäoloon, sisältyy tietoisuus nykyhetken kokemuksesta kirkkaana ja tasapainoisena. Hyväksyvyys liittyy nykyhetken kokemiseen avoimesti sallien erilaisten ajatusten, tunteiden ja tuntemusten nousta tietoisuuteemme tuomitsematta, välttelemättä tai samastumatta niihin. Kykymme tunnistaa tunnetilojamme ja kipuamme on ensisijaisen tärkeää itsemyötätunnon ilmaisemisen kannalta. Niiden tunnistaminen on erityisen haastavaa, jollemme näe, että kipu on väistämätön osaa ihmiselämää. Kivun havaitseminen on myös erityisesti haastavaa silloin, kun se on peräisin omasta itsekritiikistämme.

Kielteisten tunteiden tukahduttaminen on inhimillinen taipumus, ja selviytymisstrategiana se voi johtaa hyvin epäedulliseen käyttäytymiseen, kuten päihteiden väärinkäyttöön, lohtusyömiseen tai sosiaaliseen eristäytymiseen. Ulospäin kielteisten tunteiden välttäminen saattaa näyttäytyä niin, että haasteita kohdatessamme saatamme keskittyä yksinomaan ratkomaan ongelmaa ilman, että huomaamme lainkaan emotionaalista kamppailuamme.

Hyväksyvän tietoisien läsnäolon kautta meille tarjoutuu mahdollisuus tunnistaa ja myös suhtautua hyväksyvästi esiin nouseviin tunteisiimme. Se ei tarkoita niihin samastumista, mikä tarkoittaisi, että kapeuttaisimme huomiomme ainoastaan näihin tunteisiin, märehtisimme niitä lisäten niiden haitallisia vaikutuksia, tai myöskään ajattelisimme, että koska epäonnistuin, olen epäonnistunut ylipäätään ihmisenä.

## Itsemyötätunnon vaikutukset hyvinvoinnille

Gilbert (2015) hahmottaa ihmisellä olevan kolme fysiologista olotilaa:

- uhkatila, joka on kehittynyt suojelemaan meitä, ja jossa tunne-  
me stressiä, ahdistusta ja yksinäisyyttä
- saavuttamisen ja pyrkimisen tila, joka on positiivinen tila, mutta  
elimistölle myös kuormittava
- myötätunnon ja itsemyötätunnon ruokkima levollisuuden ja tur-  
vallisuuden tila, joka on hermostollemme eheyttävä

Näillä olotiloilla on kaikilla tarkoituksena, mutta niiden tasapainottami-  
nen on tärkeää. Tutkimalla viimeksi mainitun tilan vaikutuksia näemme  
itsemyötätunnon vaikuttavan monella tavalla myönteisesti hyvinvoin-  
tiimme ja toimintakykyymme. Ahlvik ja Paakkanen (2017) kuvailevat  
tätä tilaa tilana, jossa rauhoitumme ja aivojemme kapasiteetti vapautuu  
reflektioon, kuvitteluun ja joustavaan ajatteluun – eli vahvistaa luovuut-  
ta. Avaudumme yhteistyölle ja sosiaalisille suhteille, mikä on ihmiselle  
ratkaisevan tärkeä hyvinvoinnin tekijä.

Itsemyötätunto toimii Kristin Neffin mukaan vastalääkkeenä primitiivi-  
selle uhkareaktiolle kolmella tavalla: Ystävällisyys itseä kohtaan toimii  
vastalääkkeenä itsekritiikkiin liittyvälle taistelureaktiolle ja rauhoittaa  
meitä. Yhteisen ihmisyyden kokemus toimii vastalääkkeenä pakene-re-  
aktiolle, joka aiheuttaa erillisyyden kokemuksen. Hyväksyvä tietoinen  
läsnäolo on vastalääkettä jäätymisreaktiolle, jossa jäämme pelkojemme  
loukkuun ja saatamme ylisamastua tunteisiimme.

Ahlvikin ja Paakkasen (2017) tutkimuskatsauksen mukaan itsemyötä-  
tunnon positiivisista vaikutuksista mielen hyvinvointiin ja mm. luovuus-  
teen onkin kasvava määrä tutkimusnäyttöä jo 2000-luvun alusta alkaen:  
se lievittää masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta; lisää mm. luovuutta,  
optimismia, inspiraatiota ja innostuneisuutta sekä tukee sinnikkyyt-  
tä. Sen on osoitettu myös tukevan terveyttä edistävää käyttäytymistä  
monella tavalla. Itsemyötätunnon on osoitettu myös tukevan elämän  
merkityksellisyyteen liittyviä piirteitä kuten tyytyväisyyttä elämään ja  
yhteenkuuluvuuden tunnetta.

## Itsemyötätuntoon kohdistuvat epäluulot

Ajatus itsemyötätunnosta saattaa myös epäilyttää tai herättää pelkoja,  
aivan kuten myötätuntokin (ks. Jinpa 2015). Voimme esimerkiksi miet-  
tiä, onko itsemyötätunto vain lupa laiskotella ja alisuoriutua? Osoittaako  
itsemyötätunto meidän olevan itsekkäitä tai heikkoja siinä, miten koh-  
taamme vaikeuksia? Meitä saattaa mietityttää, saako se meidät näyttä-  
mään omahyväisiltä tai itseämme sääliviltä.

Itsemyötätunto ei kuitenkaan ole mitään näistä. Se on ystävällistä ja kannustavaa puhetta itselle ja itsen rohkaisua omien tavoitteiden ja arvojen mukaan elämiseen silloinkin, kun se tuntuu haasteelliselta. Se ei siis estä motivoitumista itse tärkeiden asioiden tavoitteluun, päinvastoin. Se ei myöskään tarkoita, ettei tarkastelisi omaa toimintaansa kriittisesti, kun siihen on tarvetta. (ks. esim. Ahlvik ja Paakkanen 2017.) Ja aivan kuten myötätuntoakaan ei ole sääliä (jossa unohtuu yhteinen ihmisyyttä) (esim. Halifax), ei itsemyötätuntoakaan ole itsesääliä, vaan sen hyväksymistä, että joskus epäonnistumme, aivan kuten kaikki muutkin ihmiset.

### Itsemyötätunnon harjoittaminen

Itsemyötätuntoa pystyy vahvistamaan harjoittelemalla, esimerkiksi vahvistamalla tietoista läsnäoloa, mielikuvien avulla ja tietoisesti muuttamalla itseän suuntautuvaa puhetta ystävälliseksi.

Metakognitiivisten taitojemme ansiosta kykenemme tarkastelemaan sitä, kuinka mielemme toimii. Itsemyötätunnon harjaannuttamisessa olennainen askel onkin kehittää tietoisuutta omasta käyttäytymisestäämme, tutustua siihen, millaiset asiat nostattavat mielessämme ahdistusta, ja millaista vastalääkettä niille on olemassa. Itseämme koskevan tietoisuuden lisääntyminen auttaa meitä näkemään, kuinka itsemyötätunto voi auttaa meitä. Voimme opetella rauhoittamaan oman ahdistuksemme ja olemaan kuin ystäviä omalle itsellemme. Hienoa itsemyötätunnon vahvistamisessa on sen vaivattomuus: missä tahansa olemmekin, voimme luoda myötätuntoisen hetken itsellemme. Tälle tapaamiskerralle on koottu useita tällaisia harjoituksia, joilla voimme vahvistaa itsemyötätuntoamme.

### Lähteet

- Ahlvik, C. G Paakkanen, M. (2017) Itsemyötätuntoa työelämään. Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Coles, M. I. (2020). Education for Survival: The pedagogy of compassion. London: UCL Institute of Education Press.
- Gilbert, P. (2010). Compassion Focused Therapy. London: Taylor & Francis Ltd.
- Halifax, Joan: Compassion and the true meaning of empathy, video: <https://www.youtube.com/watch?v=XmWcU7UQuB8>.
- Jinpa, T. (2015) A Fearless Heart. London: Piatkus.
- Neff, K. & Germer, C (2017). Self-Compassion and Psychological Well-being. The Oxford Handbook of Compassion Science, 371–385. Oxford University Press.

# Itsemyötätuntoharjoituksia



## Harjoite: Kehon skannaus

*Kesto n. 5 + 5-10 min*

Harjoite vahvistaa tietoista, hyväksyvää läsnäoloa. Kesto n. 5 + 5-10 min keskustelu. Ohjaaja lukee harjoituksen osallistujille rauhallisessa tahdissa, minkä jälkeen voidaan halutessa ottaa lyhyt yhteinen pohdinta harjoituksen herättämistä tunteista tai ajatuksista.

**Kuvaus:** Kehon skannaaminen on yksinkertainen, tehokas keino laskeutua läsnä olevaksi omaan sisäiseen maailmaansa. Se on tutkitusti rauhoittava, matalan kynnyksen harjoitus, jonka voi tehdä melkein missä tahansa paikassa oletkin; sängyssä ennen nukkumaan menoa, bussissa tai kesken tenttiin luvun hetken. Tee harjoitus silmät kiinni, joko seisten, istuen tai maaten.

**Ohjeistus:** Laita silmät kiinni. Vie ajatuksesi ensin hetkeksi korviesi ulkopuolelle tullen tietoiseksi kehosi ulkopuolisista äänistä. Tuo sitten mielesi oman kehon äärelle. Kuulostelee kehoasi kokonaisvaltaisesti: Tuntuuko se tällä hetkellä ensisijaisesti kevyeltä, painavalta, väsyneeltä vai virkeältä? Kenties levottomalta tai rauhalliselta?

Aloita kehon skannaaminen vieden huomiosi korkeimpaan kohtaan pääläellesi. Anna huomiosi liikkua kuin valolla skannaten, hiljalleen kehoasi alaspäin. Anna tarkkaavuutesi koskettaa kevyesti kaikkein pienimpiäkin kohtia kehossasi: korvanlehtiä, kulmakarvojen välistä aluetta, nenänpäätä, huulia ja leuankärkeä. Anna tietoisuuden levitä hiljalleen alaspäin liikkuen hartioista alemmas, kohti käsivarsia aina sormenpäihin saakka. Kuljeta mieltäsi rauhallisesti keskivartaloa pitkin kohti lantion aluetta, reisiä, polvia ja sääriä. Annan skannaavan tietoisuuden levitä aina varpaiden päihin saakka.

Tee harjoitus tietoisena siitä, että mielesi on hyväksyvä kehoasi kohtaan: salli olosi, kehosi, sen kipujen tai levollisuuden olla juuri sitä, mitä se tällä hetkellä on. Mitään ei ole tarpeen muuttaa. Kehon tuntemuksiin ei tarvitse liittää arviointia tai asenteita, erityistä negatiivisuutta tai myönteisyyttä. Ne saavat luvan olla juuri sellaisia kuin ne tässä hetkessä ovat.

Kun skannaus on ulottunut kirjaimellisesti päästä varpasiin saakka, vie vielä hetkeksi huomiosi tämänhetkiseen mielentilaasi. Mikä tunne on päällimmäisenä mielesi pinnalla? Pyri huomioimaan mielesi olotila hyväksyvällä tietoisuudella, yrittämättä moittia tai muuttaa sitä. Salli sille tilaa olla juuri sitä mitä se on, riippumatta siitä, onko olosi sinulle mieluinen vai ei.

Lopuksi anna silmiesi hiljalleen avautua. Kiinnitä erityisesti huomiosi siihen, miten siirryt lempeän sisäisen maailmasi maastoista asteittain tietoisemmaksi myös ulkoisesta ympäristöstä.

## Lähde

- Inhimillisiä kohtaamisia, Maaret Kallio, 2017. Julkaistu tekijän luvalla.





## Harjoite: Itsemyötätuntoinen kirje

*Kesto n. 20 min*

Itsemyötätuntoisen kirjeen kirjoittaminen on ilmaisevan kirjoittamisen yksi muoto. Ilmaisevan kirjoittamisen hyödyistä on hyvin näyttöä (Pennebaker 1997). Itselleen kirjoittaminen voi auttaa ihmisiä käsittelemään hankalia kokemuksia ja sitä voidaan hyödyntää monella tavalla.

Kun kirjoitetaan kirjettä myötätuntoisesta näkökulmasta, kirjoittaja voi esimerkiksi kuvitella itsensä myötätuntoisena ja kirjoittaa itselle tuosta näkökulmasta. Kirjoittaja voi myös kuvitella myös jonkun ystävän kirjoittavan hänelle, tai kirjoittaa siitä, mitä itse haluaisi sanoa ystävälleen.

Kirjeen avulla on mahdollista ottaa pieni askel taaksepäin ja pohtia empaattisesti erilaisia ajatuksiaan ja tunteitaan sekä kehittää myötätuntoista ja tasapainoista tapaa työskennellä niiden kanssa. Kirje ei pidä sisällään selkeitä neuvoja siitä, mitä pitäisi tehdä, vaan auttaa reflektimaan ajatuksia, tunteita ja toimintaa.

Kirjeen sävyä voi lopuksi myös arvioida, ja ajan myötä seurata kirjeiden sävyn kehittymistä. Välittykö siitä:

- huolenpito ja aito välittäminen?
- herkkyyttä kokemaasi hätää ja tarpeita kohtaan?
- sympatiaa ja emotionaalista liikuttumista?
- keinoja, kuinka voisi kohdata ja tulla tietoisemmaksi ja sallivammaksi tunteitaan kohtaan?
- keinoja, kuinka tulla ymmärtäväisemmäksi ja löytää erilaisia näkökulmia tunteita tai vaikeuksia kohtaan?
- syyllistämisen ja tuomitsevuuden syrjään jättäminen
- taustalla oleva aito lämpö, ymmärrys ja välittäminen?
- mahdollisia keinoja, joiden avulla pohtia toimintaansa, mikä voisi edistää pääsemistä tilanteesta eteenpäin?

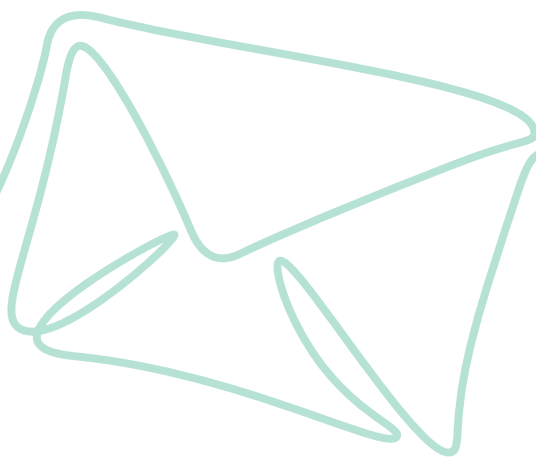
Copyright © 2010 teoksesta Compassion Focused Therapy, tekijä Paul Gilbert. Julkaistu kustantajan luvalla (Taylor and Francis Group, LLC/ Informa plc). Harjoite on käännetty ja hieman lyhennetty alkuperäisestä.

**Ohjeistus:** (Ohjaaja kertoo, että kyseessä on yksilötehtävä, jonka lopussa lyhyt yhteinen purku, mutta kirjeen sisältöä ei tarvitse avata porukalle.)

**Yksilötehtävä:** Kirjoita itsellesi kirje, jossa käsittelet jotain sinulle ajan-kohtaista, sinua mietityttävää asiaa, joka aiheuttaa sisäistä kielteistä puhetta tai vaikeita tunteita.

Kuvittele jokin myötätuntoinen näkökulma, josta käsin kirjoitat (ks. yllä).

**Purkukierros:** Ryhmäläiset voivat halutessaan kukin vuorollaan kertoa, mitä ajatuksia itsemyötätuntoisen kirjeen kirjoittaminen herätti ja miltä kirjoittaminen tuntui. Kirjeen sisältöjä ei tarvitse avata. Yhdessä voidaan myös arvioida oman kirjeen sävyä yllä olevien kysymysten avulla.





## Harjoite: Myötätuntoisen minän kehittäminen

*Kesto 10-15 min*

Tämä harjoite hyödyntää mielikuvia myötätuntoisuuden vahvistamisessa (lue lisää mielikuvaharjoituksista tapaamiskerran 2 harjoitteen Salli myötätunnon virrata itseesi yhteydessä).

### Harjoite

- Aloita hengittämällä rauhallisesti. Kun tunnet, että kehosi on rauhoittunut (edes jonkin verran) ja koet olevasi valmis aloittamaan harjoitteen, kuvittele, että olet syvästi myötätuntoinen ihminen.
- Kuvittele kaikkia niitä ominaisuuksia, joita sinulla olisi tuona myötätuntoisena ihmisenä. Käydään näitä ominaisuuksia läpi.
- Keskity haluusi tulla myötätuntoiseksi ihmiseksi, ja kyetä tuntemaan, ajattelemaan ja toimimaan myötätuntoisesti. Kuvittele sitten itsesi varustettuna kaikilla myötätunnon ominaisuuksilla. Kuvittele olevasi rauhallinen ja että sinulla on viisautta (vietä hetki tämän äärellä). Kuvittele olevasi herkkä ja kyvykäs sietämään vaikeuksia (vietä hetki tämän äärellä). Kuvittele olevasi lämmin ja ystävällinen (vietä hetki tämän äärellä). Kuvittele olevasi ei-tuomitseva mutta myös halukas auttamaan, lievittämään kärsimystä ja tuomaan muutosta ja kukoistusta.
- Kokeile ottaa kasvoillesi myötätuntoinen ilme, kenties pieni hymy tai jokin muu itsellesi sopiva ilme.
- Kuvittele itsesi laajentuvan, kuin olisit tulossa voimakkaammaksi, kypsemmäksi, viisaammaksi ja varmemmaksi.
- Käytä hetki keskittyen laajentumisen ja lämmön tunteeseen.
- Käytä hetki siihen, että mietit äänensävyäsi ja niitä asioita, joita sanoisit tai tekisit myötätuntoisena ihmisenä (tässä voi viipyillä noin minuutin).
- Käytä hetki siihen, että iloitset kyvystäsi olla ystävällinen (tässä voi viipyillä noin minuutin).

Copyright © 2010 teoksesta Compassion Focused Therapy, tekijä Paul Gilbert. Julkaistu kustantajan luvalla (Taylor and Francis Group, LLC/ Informa plc). Harjoite on käännetty ja hieman lyhennetty alkuperäisestä.

Harjoitteen lopuksi voidaan halutessa ottaa lyhyt yhteinen pohdinta harjoituksen herättämistä tunteista tai ajatuksista.





## Harjoite: Ymmärrys yhteisestä ihmisyydestä

*Kesto n. 10 min*

Tämä on ryhmässä toteutettava harjoitus, jonka tavoitteena on jaetun yhteisen ihmisyyden kokemuksen tunnistaminen ryhmässä: En ole ainut tässä maailmassa, joka kokee tätä kipua tai surua. Usein, kun kohtaamme vaikeita asioita, eristämme itsemme muista ja ajattelemme, että kellään muulla ei kyllä ole tällaisia ongelmia, kaikilla muilla elämä sujuu hienosti.

Ohjeistetaan ryhmää nostamaan käsi ylös aina kun väite tuntuu tulta ja kiinnetään huomiota ryhmää kokonaisuudessaan, katsotaan ympärille.

### **Nosta käsi ylös,**

- ...jos olet joskus myöhästynyt deadlinesta
- ...jos olet epäonnistunut joskus jossakin sinulle tärkeässä asiassa
- ...jos olet joskus tehnyt jotain tyhmää
- ...jos olet joskus katsonut peiliin, etkä ole pitänyt näkemästäsi
- ...jos olet joskus vertaillut itseäsi muihin
- ...jos olet joskus ajatellut, että muut ovat viisaampia ja lahjakkaampia kuin sinä
- ...jos olet joskus satuttanut jotain, josta välität
- ...jos sinua on joskus satuttanut joku, josta välität
- ...jos olet joskus ajatellut, että olet ainut, joka kokee näitä asioita

Jos joskus ajattelet, että kukaan muu ei kyllä tekisi näin, niin mieti tätä hetkeä. Me olemme tässä elämän veneessä yhdessä!

*Harjoitteen on laatinut hankkeelle Hanne Laasala, 2020.*

### **Harjoitteissa viitatut lähteet**

- Gilbert, P. (2010). *Compassion Focused Therapy*. London: Taylor & Francis Ltd.
- Kallio, M. (2017). *Inhimillisiä kohtaamisia*. Helsinki: WSOY
- Pennebaker, J. W. (1997). Writing about emotional experiences as a therapeutic process. *Psychological science*, 8(3), 162–166.



## Harjoite: Palauttavat asiat

*Kesto n. 15+5-10 min*

Harjoitus tehdään yksilötehtävänä, jonka jälkeen voi yhteisesti käydä kierroksen mahdollisista harjoituksen herättämistä tunteista, ajatuksista tai oivalluksista (ei niinkään siitä, mitä eri sarakkeisiin laittoi). Kesto n. 15+5-10 min.

**Johdanto:** Omasta mielestä huolehtimiseen liittyy vahvasti voimavarat. Jotta meillä on riittävät voimavarat siihen, että arki sujuu ja koemme voivamme hyvin, meidän on tärkeä tuntea sekä oman kuormittumisen lähteet että varsinkin palauttavat asiat. Koemme varsin yksilöllisesti sen, millaiset asiat tuovat voimavaroja arkeemme. Kaikille toimivaa vinkkilistaa ei voi antaa, vaan on tärkeä pohtia yksilöllisesti, mitkä asiat ovat minun palautumistekijöitäni. Sen jälkeen on hyödyllistä pohtia, ovatko kuormitus ja palautuminen keskenään tasapainossa.



**Tehtävä:** Ota eteesi tyhjä paperi ja jaa se pystysuoralla viivalla keskeltä kahtia. Otsikoi vasen puoli kuormittajiksi ja oikea puoli palauttajiksi.

Listaa sitten asioita, tekemisiä, tilanteita tai olosuhteita, joiden huomaat kuormittavan, stressaavan ja väsyttävän sinua. Ne voivat olla asioita, joihin voit vaikuttaa, tai tekijöitä, joiden kanssa on vain tultava toimeen. Olennaista on rehellisesti avartua katsomaan asioita, jotka kuluttavat. Osa voi olla samalla niitäkin, joista saa myös voimaa ja iloa. Saatat kokea esimerkiksi sosiaaliset tilanteet sekä tärkeiksi että kuluttaviksi. Listaa paperin oikealle puolella sinua palauttavia tekijöitä. Etenkin kuormittuneena teemme usein tekoja, jotka ennemminkin vaikeuttavat kuin helpottavat oloa. Pikaratkaisut, kuten aamuun asti valvominen tai kova suorittaminen eivät tuo kaivattua palautusta.

Sen vuoksi mieti rauhassa toimintaa, henkilöitä ja olemista, joka tuntuu lataavan parhaiten akkuja, rauhoittavan ja pitävän huolta sinusta. Tässä kohdin joudut olemaan itsekäs ja miellyttämättä ketään. Keiden seura ja millainen paikka ja tekeminen sinua parhaiten palauttaa? Tärkeää on löytää varsin arkisia ja pieniä asioita. Millaisia asioita voit ankkuroida arkeesi, jotta varmistaisit tasapainosi ja toipumisesi kuormittavista hetkistä ja päivistä? Saatat huomata, että esim. nopeasti viihdyttävä toiminta ei välttämättä olekaan niin palauttavaa.

Mitä enemmän arjessasi on kuormitusta, sitä tärkeämpää on kokea palauttavia hetkiä ja huolenpitoa. Tämän harjoituksen tarkoituksena on auttaa jäsentämään palauttavien ja kuormittavien tekijöiden suhdetta omassa arjessasi ja sitä kautta ylläpitämään omia voimavaroja.

## Lähde

- Inhimillisiä kohtaamisia, Maaret Kallio, 2017. Julkaistu tekijän luvalla.



## Keskustelutehtävä: Epätäydellisyys on yhteistä ihmisyyttä

*Kesto 30-40 min*

Harjoite vahvistaa yhteisen ihmisyyden tunnetta. Harjoite voidaan tehdä niin, että luetaan alla oleva teksti itsekseen (noin 10 min) tai ohjaaja lukee sen. Sen jälkeen keskustelua alla olevien keskustelukysymysten mukaan esimerkiksi pienryhmissä, ja lopuksi yhteinen purku (yhteensä 30-40 min)

### **Pohdintoja epätäydellisyydestä keskustelun pohjustukseksi**

Kulttuurimme on orientoinut meidät näyttämään useimmissa tapauksissa mahdollisimman täydellistä, jopa virheetöntä, kuvaa itsestämme ulospäin. Erilaisesta, uniikista yksilöllisyydestä on tullut yhdistäviä asioita tavoitellumpaa. Täydellisyyden tavoittelu saattaa johtaa kuitenkin epätäydellisyyden piilotteluun, ja siihen, että kokiemme epäonnistumisia koemme olevamme yksin ja eristyksissä. Jokainen meistä on kohdannut joskus teennäisiä rooleja tai esiintymistä vuorovaikutustilanteissa.

Todellisen, epätäydellisen minän piilottelulla ja siihen liittyvällä yksinäisyyden kokemuksella on kuitenkin heikentävä vaikutus terveyteemme ja ihmissuhteidemme laatuun. Voikin kysyä: Mitä tapahtuisi, jos tekisimme mokaamisesta sen sijaan yhteenkuuluvuuden hetken?

Kulttuurissamme vallitsee myös vahva sosiaalinen vertailu, mikä sekin vaikeuttaa epätäydellisyyden hyväksymistä. Useimmat ihmiset ajattelevat olevansa keskimääräistä esim. ystävällisempiä tai fiksumpia. Käsitys voi kohentaa senhetkistä minäkuvaa, mutta voi lisätä myös erillisyyden kokemusta. Saatamme ottaa etäisyyttä ihmiseen, johon vertaamme itseämme tyytymättömänä. Vertailu saa aikaan myös vikojen ja puutteiden hakemista toisista ihmisistä oman egon pönkittämiseksi. Tähän liittyy kuitenkin vakavia seurauksia, kun ajatuksemme näyttäytyvät pahantahtoisina toista kohtaan. Tämä lisää erillisyyden kokemusta ja siten yksinäisyyttä suhteessa toisiin ihmisiin. Tällaisen alaspäin suuntautuvan vertailun vaikutukset pätevät myös silloin, kun ihmisryhmät vertailevat itseään toisiin ryhmiin kokiensa paremmuutta.

Täydellisyyttä ihannoivassa kulttuurissa on helppoa toteuttaa myös ankaraa itsekritiikkiä. Liiallinen itsekritiikki voi seurata myös vaativista, läheisistä ihmisistä, joiden kanssa elämme. Olemme saattaneet kokea myös lapsena meihin suuntautuneen vahvan kontrollin, mikä on tehnyt meistä ankaran itsekriittisiä. Kun ihminen potee riittämättömyyden

ja jopa arvottomuuden tunteita, se vaikuttaa hänen psyykkiseen vahvuuteensa ja käyttäytymiseensä. Arvottomaksi itsensä kokeva ihminen saattaa tahattomasti karkottaa muita ympäriltään joko vetäytymällä tai puolustautumalla tulkitsemaansa uhkatilannetta vastaan. On jopa tutkimuksellisia viitteitä siitä, että ankaraa itsekritiikkiä kokevilla ihmisillä olisi korkeampi itsemurhariski.



**Ihmissuhteissa ja kulttuureissa, joissa hankalimmatkin asiat voi tuoda osaksi yhteistä keskustelua ja elämänpiiriä, elää onnellisempia ihmisiä.**

Yhteenkuuluvuuden tarpeen toteutuminen on olennaista sekä fyysisen että psyykkisen terveyden kannalta. Kun ihminen kokee yhteenkuuluvuutta, hän selviää myös vaikeista elämäntilanteista helpommin kuin muut. Esim. erilaisissa vertaisryhmissä toimiminen aktivoi aivojen hoivajärjestelmän, minkä seurauksena ryhmän jäsenet alkavat kaverustumaan ja luovat ympärilleen turvallisuudentunnetta. On vahvaa tutkimusnäyttöä vertaisryhmien myönteisistä vaikutuksista esim. potilaan toipumiseen fyysisistä sairauksista.

Ihmissuhteissa ja kulttuureissa, joissa hankalimmatkin asiat voi tuoda osaksi yhteistä keskustelua ja elämänpiiriä, elää onnellisempia ihmisiä. Omien hankaluuksien peittely ja loputtomaan kestävykseen pohjautuva toimintatapa kuluttavat tutkimusten mukaan voimavarojamme ja ovat rajoite kokea onnellisuutta elämässä. Vaikka erilaiset hankalat asiat ilmenevät ja vaikuttavat arjessamme, niiden ei tarvitse määritellä elämänlaatuamme. Myötätuntoinen ajattelu hankalissa tilanteissa tarkoittaa sitä, että muistuttaa itseämme ja toisiamme siitä, että kaikki kohtaavat hankaluuksia ja kärsimystä. Hankalien asioiden kohtaamisen ja käsittelyn merkitys yksilölle on siinä, että ne vahvistavat mielen joustokykyä erilaisia haasteita vastaan. Tällä on tutkittu olevan vaikutusta myös ihmisyhteisöjen onnellisuuteen.

Haitallinen perfektionismi tarkoittaa pakonomaista tarvetta saavuttaa kaikki itselle asetetut tavoitteet. Tällöin ihminen ei salli itselleen epäonnistumista, vaan arvostelee ankarasti itseään tai kokee suoranaista arvottomuutta. Ylisuoriutumalla saatamme hakea hyväksyntää laajemmassa ryhmässä. Silloin, kun omanarvontunto pohjautuu yksinomaan omiin onnistumisiin, eikä vaikkapa yhteiseen ihmisyyteen, tästä aiheutuu haittaa mielenterveydelle. Vaarana on myös ajatusvääristymä, jonka mukaan ajattelemme täydellisyydestämme seuraavan sen, että omat ongelmamme olisivat tärkeämpiä kuin muiden ongelmat, ja

keskitymme liiallisesti itseemme. Erityisesti haitallinen perfektionismi aiheuttaa osalle meistä voimakasta stressiä, riittämättömyyden tunnetta ja häpeää. Perfektionisteilla on tutkimusten mukaan suurempi vaara sairastua moniin mielenterveyshäiriöihin, kuten masennukseen ja ahdistuneisuuteen.

Täydellisyys on luonteeltaan epäinhimillistä, kun taas epätäydellisyys on yleisinhimillinen ominaisuus. Vaikka yrittäisimme hallita elämäämme, emme voi hallita olosuhteita, joissa elämämme tapahtuu. Ihmisyyden epätäydellisyyden ymmärtäminen johtaa siihen, että hyväksymme paremmin sen, ettei elämää voi hallita, vaikka pyrkisimmekin tekemään parhaamme erilaisissa olosuhteissa.

*Tekstin on laatinut Laura Heimonen, 2019.*

**Keskustelukysymyksiä:** Pohtikaa, mitä oma kulttuurimme, ja kaverepiirinne sanoo epätäydellisyyden ilmentämisestä? Sallitaanko ja hyväksytäänkö sen esille tuominen? Voidaanko tähän mielestänne vaikuttaa? Jos, niin miten?



## Harjoite kotiin: Itsemyötätunto-päiväkirja

Jos tunsit päivän aikaan riittämättömyyttä, stressiä, vaikeita tunteita tai arvostelit itseäsi jostain syystä, voit reflektoida sitä kirjoitusprosessin kautta ja vahvistaa näin myötätuntoista suhteutumista itseesi. Hyödynnä kirjoittamisessa tietoisuustaitoja, ystävällisyyttä ja kokemusta jaetusta ihmisyydestä väylänä vahvistaa itsemyötätunnon taitoa. Jo viikon kirjoitusharjoitus parantaa itsemyötätunnon taitoa (Ullrich, P.M., & Lutgendorf, S.K., 2002).

### 1. Tietoisuustaidot

Tietoisuustaidot tässä kohdin tarkoittaa sitä, että tuot tietoisesti huomion tapahtuman herättämiin ajatuksiin ja tunteisiin. Kirjoita päiväkirjaan, mitä tunsit tuolloin ja millaisia ajatuksia tunnistit. Koita suhtautua kokemukseesi hyväksyvästi, ilman arvostelua.

Esimerkkinä: *”Huomasin moittivani itseäni palaverin jälkeen mielessäni. Käytin ilkeitä sanoja itsestäni ”olisit voinut vähän miettiä, miten hyvin pala- veriin valmistautua. Et osannut vastata heidän esittämiin kysymyksiin. Olen idiootti, ansaitsisin potkut” Tämä herätti minussa inhon tunteen ja vihaisuuden tunteen itseäni kohtaan, joka tuntui vatsassa asti niin että oksetti.”*

## **2. Jaettu yhteinen ihmisuus**

Kirjoita päiväkirjaasi, miltä osin kokemus oli yleisinhimillinen. Voit muistuttaa itseäsi tietoisesti siitä, että kaikki mokaavat välillä, se on vain inhimillistä. Voit myös muistuttaa itseäsi siitä, että on normaalia tuntea, kuten tunnet.

Esimerkkinä: *”Luulen, että on luonnollista tuntea näin, kun mokaat töissä ja moni muukin tuntee samoja tunteita. Kaikilla on välillä päiviä, jolloin ei pysty täyteen potentiaaliinsa. On vain inhimillistä epäonnistua välillä. Jokainen työ- kaverini on ollut tässä samassa tilanteessa joskus. Minäkin olen vain erehtyväi- nen ihminen, kuten kaikki muutkin.”*

## **3. Ystävällisyys itseä kohtaan**

Kirjoita päiväkirjaan itsellesi lohduttavia ja ystävällisiä sanoja. Jos se tuntuu haastavalta, voit miettiä mitä sanoja kirjoittaisit parhaalle ystä- vällesi samassa tilanteessa.

Alku on kaikille hankalaa ja siksi tätä kutsutaankin harjoitukseksi. Yksikin lempeä lohduttava tai rauhoittava sana itselle riittää

Esimerkkinä:

*”Ei haittaa, kaikki mokaavat välillä.”*

*”Yritit parhaasi, se riittää”*

*”Ei hätää kultaseni, kaikki on hyvin, olen tässä tukenasi”*

*”Olet rakas juuri sellaisena kuin olet”*

*”Hyväksyn sinut juuri sellaisena kuin olet”*

Harjoitteen on laatinut Hanne Laasala, 2020. Julkaistu tekijän luvalla.

### **Lähde**

- Ullrich, P. M., & Lutgendorf, S. K. (2002). Journaling about stressful events: Effects of cognitive processing and emotional expression. *Annals of Behavioral Medicine*, 24(3), 244-250.

## Tapaamiskerta 4: Myötätunto, minä ja muut ihmiset

Neljännän tapaamiskerran teemana on myötätunto ja erilaiset kohtaamiset ihmisten välillä. Toisaalta käsittelyssä on toisen asemaan asettuminen ja toisen ihmisen haastavan käytöksen näkeminen lempeämpien linssien läpi; toisaalta myötätuntoisuuteen ja myötätuntoisuuden kapasiteettimme varjeluun liittyvä jämäkyys ja omat rajat.

### Ohjelma

- Alkufiiliskierros (10 min)
- Harjoite: Ärsyttävää käytöstä! (50 min)
- Halutessa mielikuvaharjoite aiemmilta kerroilta, esim. Myötätuntoisen minän vahvistaminen tai Ystävällisyysmeditaatio (voi tulla kertauksena)
- Keskustelutehtävä: Omat rajat ja oikeudet (35 min)
- Kotitehtävän ohjeistus
- Loppufiiliskierros (10 min)



### Harjoite: Ärsyttävää käytöstä!

*Kesto 50 min*

Kyky vierailta toisen ihmisen näkökulmassa on yksi myötätunnon rakennuspalikoista. Se on kognitiivista empatiaa eli kyky tietoisesti asettua toisen asemaan ja pohtia, miltä maailma hänen perspektiivistään näyttää (Pessi & Martela 2017); mitä toinen ihminen ajattelee ja tuntee (Goetz & Simon-Thomas 2017).

Toisen ihmisen näkökulmassa vierailu ei tarkoita, että meidän pitää hyväksyä kaikki muiden ihmisten huono käytös tai väärät valinnat, mutta auttaa näkemään mitä käytöksen taustalla voi olla, näkemään käytöksen ilmaisuna kärsimyksestä ja suhtautua siihen myötätuntoisen rakentavasti. Ehkä voimme myös samastua toiseen ja nähdä käytöksen inhimillisenä – ”olen itsekin käyttäytynyt joskus noin”.



## Harjoitteen tekeminen

Harjoitteena on kuvitella arjen tilanteita, joissa meidän on vaikea ymmärtää toisen ihmisen käyttäytymistä ja meissä herää impulssi tuomita, leimata idiootiksi, reagoida vihamielisesti tms.; ja pohtia, mitä toisen ihmisen käyttäytymisen taustalla voi olla. Mitä toisen ihminen tuntee tai ajattelee tilanteessa, millaisesta tilanteesta hän juuri tulee, mitä hänellä on seuraavaksi edessään?

Harjoitteen voi toteuttaa esimerkiksi niin, että ensin pohditaan ja kuvataan pienissä ryhmissä muutamia tällaisia tilanteita (n. 10 min). Ryhmät kertovat koko porukalle keksimänsä tilanteet ja nämä (tai osa näistä) kirjataan näkyville esim. A4-papereille seinällä (n. 10 min). Tilanteiden selityksiä tai tilanteiden taustalla mahdollisesti vaikuttavia asioita voidaan sitten pohtia taas ryhmissä, kirjata post-it lapuille ja kiinnittää kyseisen paperin alle seinään (n. 15 min). Lopuksi näiden yhteinen tarkastelu ja kierros, jossa kaikki voivat halutessaan kertoa, mitä ajatuksia tilanteiden taustojen pohdinta herätti (n. 10 min).

Etätapaamisessa kirjaamisen voi toteuttaa esim. Padletissa, johon voi sarakkeiden otsikoiksi kirjoittaa esimerkit ärsyttävästä käytöksestä ja sen alle kaikki voivat lisäillä tilanteiden selityksiä/taustalla vaikuttavia asioita.

## Lähteet

- Goetz, J. L., & Simon-Thomas, E. (2017). The landscape of compassion: Definitions and scientific approaches. *The Oxford handbook of compassion science*, 3-17
- Pessi, A.B. & Martela, F. (2017). Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.



## Keskustelutehtävä Omat rajat ja oikeudet

*Kesto 35 min*

Omien rajojen, oikeuksien ja tarpeiden tiedostamisella ja kunnioittamisella on keskeinen rooli kyvyssämme ulottaa muille myötätuntoa. Tämä saattaa tuntua yllättävältä, mutta kykymme tuntea myötätuntoa muita kohtaan lähtee omasta jaksamisesta ja tunteesta, että meillä on mistä antaa (Pessi & Martela 2017). Se lähtee tunteesta, että meillä on turvalliset rajat, joista käsin toimien toisen ihmisen kärsimykselle avautuminen ei uhkaa meitä itseämme ja energioitamme. Rajoista kiinni pitäminen auttaa meitä jaksamaan olla myötätuntoisia. Sosiaalityön tutkimusprofessori ja tietokirjailija Brené Brown sanoo omasta heräämisestään rajojen tärkeyteen: ”I am a lot less sweet, but a lot more loving”.

Keskustelun pohjana oleva omien oikeuksien lista voi auttaa avaamaan laajemman näkymän siitä, miten saamme olla ja toimia, kun tunnistamme omia oikeuksiamme. Lista ja sen pohjalta keskustelu voi avata ajatuksia siitä, kuinka paljon meillä voikaan olla tilaa elää ja toimia omien arvojemme mukaisesti, kieltäytyä sellaisesta mikä ei tätä tue sekä huolehtia hyvinvoinnistamme.

### Ohjeet keskustelulle

Lue lista omista oikeuksista ([nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/vuorovaikutustaidot/jamakkyys-uusi](https://nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/vuorovaikutustaidot/jamakkyys-uusi)) ja pohdiskele ensin hetki itsesi ja sen jälkeen parin kanssa tai pienryhmässä esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta:

- Mitä ajatuksia tämä lista herättää?
- Onko listalla jotain, joka yllätti sinut?
- Laajemmin: miten itse näet omien rajojen, oikeuksien ja tarpeiden tunnistamisen ja kunnioittamisen liittyvän myötätuntoon?

Lopuksi mahdollisesti lyhyt yhteinen kierros tai purku.

### Lähteet

- Pessi, A.B. & Martela, F. (2017). Kuinka edistää myötätuntoa arjessa? Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.



## Kotitehtävä: Myötätunnon osoittaminen toiselle

Tee lähipäivien aikana jokin myötätuntoinen tai myötäintoinen teko. Pohdi ja valmistaudu kertomaan seuraavalla tapaamiskerralla: Mitä teit? Miltä myötätunnon tai -innon osoittaminen tuntui? Miten toinen reagoi?

Myötätunto tulee todeksi, kun rohkaistumme toimimaan sen pohjalta ja jollain tavalla osoittamaan myötätuntoamme ja tukeamme toiselle. Tämä voi olla pienikin teko; tärkeintä on ylittää myötätunnon osoittamisen kynnyksen.

Varsinkin suuren hädän hetkellä saatamme arkailla myötätunnon osoittamista, koska emme tiedä mitä sanoisimme. Tässäkin tilanteessa kannattaa kuitenkin osoittaa olevansa läsnä. Voi vaikkapa sanoittaa, ettei osaa pukea myötätuntoaan sanoiksi, mutta että on tässä ja tukena, jos toinen haluaa. (Pessi & Martela 2017, 305).

Voimme miettiä myös, minkälaiset tavat kuunnella ja auttaa tukevat myötätunnon välittymistä toiselle. Pelkkä läsnäoleva kuuntelu toista keskeyttämättä tai omia tulkintoja tai näkemyksiä tuputtamatta voi olla voimakkaimpia myötätunnon osoituksia. Myötätunnon osoittajan ei tarvitse, tai usein edes tulisi, yrittää ratkaista tilannetta. Myötätunnon osoittaja voi myös kysyä, miten toinen haluaisi juuri tässä tilanteessa tulla kohdatuksi: toivooko toinen minulta vain kuuntelua, vai toivooko hän myös neuvoja? Aina toinen ei yksinkertaisesti ota myötätuntoa vastaan, vaan torjuu eleen. Myötätunnon vastaanottaminen on monille meistä vaikeata, eli torjunta ei luultavasti ole henkilökohtaista. Zen-opettaja Joan Halifax puhuu siitä, miten myötätunnossa ei voi kiinnittyä liiaksi lopputulemaan; ei osoittaa myötätuntoa vain silloin kun tietää sen tulevan otetuksi vastaan.

### Lähteet

- Halifax, J: Compassion and the true meaning of empathy, video: <https://www.youtube.com/watch?v=XmWcU7UQuB8>
- Pessi, A.B. & Martela, F. 2017. Kuinka edistää myötätuntoa arjessa? Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

## Tapaamiskerta 5: Vapaavalintainen teemakerta

Tällä tapaamiskerralla käsitellään myötätuntoa laajemmassa kontekstissa valitun teema-aiheen kautta tai syvennetään kolmannella tapaamiskerralla aloitettua itsemyötätuntoteemaa. Dialogisten keskusteluharjoitusten kautta vahvistetaan myös myötätuntoisen vuorovaikutuksen taitoja, kuten omien reaktioiden jarruttelua ja tutkimista, sekä kuuntelun ja arvostavan kysymisen taitoa.

Teemakeskustelussa voi kokeilla jompaakumpaa alla olevista keskusteluharjoituksista, ja jatkaa tämän jälkeen keskustelua vapaamuotoisesti, jos aikaa jää. Ohjaajat voivat lyhyesti alustaa teemasta (ks. ”Ajatuksia keskustelun pohjaksi” alla olevissa teemakoosteissa), mutta molemmissa keskustelumenetelmissä korostuu osallistujien oma ajattelu ja kokemusmaailma, eli tarkoitus ei ole keskittyä faktatiedon opiskeluun.

### Ohjelma

- Alkufiiliskierros (10 min)
- Lyhyt johdanto valittuun teemaan (5-10 min)
- Keskustelua vapaavalintaisesta teemasta arvostavan kysymisen harjoituksena tai puhe-esineharjoituksena + vapaata keskustelua (yht. 90 min)
- TAI Keskustelua itsemyötätunnosta arvostavan kysymisen harjoituksena tai puhe-esineharjoituksena sekä vapaavalintainen itsemyötätunnon harjoite/harjoitteita (ks. tapaamiskerran 3 materiaalit)
- Loppufiiliskierros (10 min)





## Harjoite: Arvostavan kysymisen harjoitus

*Kesto n. 45 min + purku 20 min*

Harjoite pohjautuu teoksessa Verkostojen johtaminen (Järvensivu 2019, s. 195–197) kuvattuun dialogitaitoharjoitteeseen. Harjoituksen kesto on n. 45 min + purku 20 min.

Tässä keskusteluharjoituksessa vahvistetaan kuuntelua ja toisen ihmisen näkökulman ymmärtämistä. Tämä tapahtuu kolmen hengen ryhmässä puhuja-, kysyjä- ja havainnoijaroleissa (jos ryhmät eivät mene tasan, voivat ohjaajat mennä mukaan ryhmiin). Käydään kolme kierrosta niin, että roolit vaihtuvat ja kaikki pääsevät olemaan kaikissa rooleissa. (10 min puhumista, kysymistä ja havainnointia, 5 min havaintojen jakamista, kolme kierrosta)

Etätapaamisessa ryhmät kokoontuvat esim. Zoomin yksityishuoneissa.

### Ohjeet puhujalle:

- Pohdi kaikessa rauhassa ja rohkeasti ”ääneen ajatellen” valittua teemaa. Voit lähteä liikkeelle jostakin teemaa pohjustavista apukysymyksistä, tai puhua vapaasti.

### Ohjeet kysyjälle:

- Kysyjän tehtävänä on kuunnella tarkkaavaisesti ja olla kiinnostunut toisen ajattelusta, ja auttaa toista puhumaan. Nyt luovutaan siitä, mitä minä ajattelen ja haluan tuoda esille, ja yritetään tutustua toisen ihmisen ajatteluun. Tehtävänäsi on kuunnella ja kysyä arvostavia, avoimia kysymyksiä.

### Havainnoija:

- Tehtäväsi on havainnoida keskustelua hiljaa kuunnellen: miltä keskustelu tuntui? Miten kuuntelija/kysyjä toimi?

**Huom.!** Jatkakaa puhumista, kysymistä ja havainnointia koko annettu aika, vaikka tulisi aikaisemmin olo, että asia on loppuun käsitelty. Jotain kiinnostavaa voi vielä nousta esiin.

Kunkin kierroksen jälkeen oman pienryhmän kesken lyhyt purku, jonka aikana havainnoija jakaa ensin havaintonsa käydystä keskustelusta, ja myös kysyjä ja puhuja voivat kertoa kokemuksensa ko. rooleissa olemisesta.

Lopuksi yhteinen keskustelu koko ryhmän kesken n. 20 min. Osallistujat voivat tässä kertoa ryhmittäin, miltä eri roolit tuntuivat ja mahdollisesti, mitä teemasta nousi esiin sisällöllisesti.



## Harjoite: Pysähtyminen puhe-esineen avulla

Harjoite pohjautuu teoksessa Verkostojen johtaminen (Järvensivu 2019, s. 194–195) kuvattuun dialogitaitoharjoitukseen.

**Taustaa:** Kohdataksemme toisen ihmisen myötätuntoisesti meidän pitää olla hänelle läsnä ja kuunnella häntä aidosti. Kuuntelu jää usein puuttumaan vuorovaikutuksestamme; meillä on liian kiire miettiä, mitä itse seuraavaksi sanoisimme ja mihin väliin pääsemme omat ajatuksemme keskustelussa tuomaan. Tämä luo toimintatapaa, jossa emme oikeastaan kuuntele toista ihmistä tai ole kiinnostunut hänen ajatuksistaan, vaan kuuntelemme muiden ajatuksia vain syötteinä sille, mitä itse ajattelemme ja haluamme sanoa.

Kiire on myötätunnon este (Pessi 2017). Voimme harjoitella kiireestä ulos astumista myös vuorovaikutuksessamme. Se, että pysähdymme hetkeksi – vaikka vaan muutamaksi minuutiksi – aidosti kuuntelemaan toista, tuo aikaa ja tilaa kohtaamiselle.

Pysähtyminen onkin tärkeä arvostavan vuorovaikutuksen taito ja myötätunnon edellytys. Pysähtyminen keskustelussa tarkoittaa ensimmäisten reaktioiden pysäyttämistä sekä niiden rauhallista tarkastelua sen sijaan, että toimisimme heti näiden reaktioiden pohjalta, esimerkiksi kiiruhtaisimme keskeyttämään ja kommentoimaan jotain mitä toinen on sanonut.

Pysähtymisen harjoittelemiseksi voidaan keskustelussa hyödyntää puhe-esinettä.

- Valitaan jokin esine, joka kiertää puhujalta toiselle.
- Se joka pitää esinettä hallussaan puhuu, ja muut kuuntelevat rauhassa. Kuuntelijoiden ei tarvitse olla täysin ilmeettömiä kuunnellussaan, mutta puhujaa ei myöskään tarvitse koko ajan kompata elein ja ilmein. Hiljainen hyväksyvä kuunteleminen riittää.
- Harjoitus on usein hyödyllistä aloittaa niin, että ainakin yhden kierroksen verran puhe-esine kiertää istumajärjestyksessä ringissä. Oma puheenvuoroa pitää tällöin odottaa rauhassa eikä puhe-esineen haltuunsa saamiseen voi vaikuttaa. Puheaikaa ei periaatteessa ole rajoitettu, mutta kierrokselle on hyvä sopia jokin kokonaisaika ja ilmaista, kuinka monta minuuttia tämä suurin piirtein antaa puheaikaa puhujaa kohti. Näin puhujat voivat itse säädellä puheenvuorojensa pituutta.
- Kierroksen tai kahden jälkeen puhe-esineen voi antaa käytettävissä olevan ajan puitteissa kiertää vapaasti niin, että puhuja antaa puhe-esineen itse seuraavalle puheenvuoroa pyytävälle. Puheenvuoroa voi pyytää esimerkiksi pitämällä kättä hieman ojennettuna esillä.
- Fasilitoija ohjeistaa harjoitteeseen ja valvoo kokonaisajankäyttöä, muttei jaa puheenvuoroja.
- Lopuksi pohditaan yhdessä, mitä harjoitteen myötä opittiin pysähtymisestä, kuuntelemisesta ja reaktioiden pidättelystä.

Harjoitus rauhoittaa keskustelua, vapauttaa kuuntelemaan ja tuo puhujalle rauhallisen tilan ilmaista ajatuksiaan myös hieman hapuillen tai keskeneräisinä. Näin luodaan tilaa inhimilliselle kohtaamiselle.

Etätapaamisessa voi myös harjoittaa puhe-esineharjoituksen ydinajatusta, pysähtymistä ja reaktioiden pidättelyä, vaikka fyysinen esine ei voikaan kiertää. Keskustelun voi toteuttaa kierroksina, jossa kaikki osallistujat puhuvat vuorollaan.

## Lähteet

- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Helsinki: Kauppakaari.
- Järvensivu, T. Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä. Helsinki: Books on Demand.
- Pessi, A.B. 2017. Mikä myötätuntoa estää työpaikkojen arjessa? Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Helsinki: PS-Kustannus

## Teemat

### MYÖTÄTUNTO JA TYÖELÄMÄ

#### Apukysymyksiä keskusteluun:

- Mitä ajatuksia sanaparista myötätunto ja työelämä herää?
- Mikä on myötätunnon vaikutus työhön?
- Miltä työelämän tulevaisuus näyttää, ja minkälainen rooli myötätunnolla voisi siinä olla?

#### Ajatuksia keskustelun pohjaksi:

- Työelämään siirryttyä monet meistä viettävät työpaikallaan puolet valveillaoloajastaan. Työ on areena, johon muu elämä ja työntekijän tunteet väistämättä heijastuvat.
- Tärkeitä kysymyksiä on esimerkiksi, miten työyhteisössä suhtaudutaan työntekijään, jota on kohdannut vaikkapa läheisen sairastuminen tai kuolema tai jokin muu ”yksityiselämän” murhe? Tai jolla on suuria vastuita: esimerkiksi omaishoitajuus, tai lapsi tarvitsee erityistä tukea?
- Myötätunnon merkitystä työorganisaatioissa on tutkittu paljon, ja myötätunto on liitetty moneen yksilön hyvinvointitekijään ja myös koko työyhteisön parempaan suoriutumiseen (ks. esim. Dutton ym. 2014).
- Myötätuntoinen ja yhteisestä huolehtiva ilmapiiri lisää auttamista ja tiedon jakamista, mikä on työ- ja kaikissa yhteisöissä tärkeitä.
- Työelämä tutkimuksessa puhutaan psykologisesta turvallisuudesta eli jaetusta kokemuksesta, ettei ole pelkoa tulla työyhteisössään nolatuksi tai rangaistuksi. Psykologiseen turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä ovat esimerkiksi, uskallanko avata suuni kokouksessa ja kertoa ajatuksistani? Uskallanko kysyä ”tyhmiä kysymyksiä”?
- Työn digitalisoitumisen ja automatisoitumisen myötä työelämätaidot ovat murroksessa. Ihmisten tekemässä työssä korostuu inhimillinen vuorovaikutus, tiimeissä tehtävä työ, työn merkityksellisyys ja se, että tulevaisuuden työ vaatii yhä enemmän luovaa uusien ratkaisujen tai uusien kysymysten tuottamista.



## MYÖTÄTUNTO JA TULEVAISUUSTAITOT

### Apukysymyksiä keskusteluun:

- Mitä ajatuksia sanaparista myötätunto ja tulevaisuus herää?
- Miten myötätunto liittyy ennustettuihin globaaleihin ja yhteiskunnallisiin kehityssuuntiin?
- Miltä työelämän tulevaisuus näyttää, ja minkälainen rooli myötätunnolla voisi siinä olla?

### Ajatuksia keskustelun pohjaksi:

Myötätunto on huomaamista, ymmärtämistä, toisen asemaan asettumista, halua vähentää kärsimystä ja toimimista kärsimyksen vähentämiseksi. Miten myötätuntotaidot voivat esimerkiksi näiden kehityssuuntien kanssa toimimiseen (Sitra 2020):

- Ilmastonmuutos ja siihen liittyvät muuttoliikkeet
- Resurssiniukkuus, oikeudenmukainen resurssien jako
- Monikulttuurisuus
- Väestön ikääntyminen
- Eriarvoistuminen
- Populismin nousu
- Erilaiset sosiaaliset kuplat, me ja he -ajattelu, muukalaisviha

### Myötätuntoa tulevaisuustaitona voi pohtia myös työn murroksen kautta:

- Työn digitalisoitumisen ja automatisoitumisen myötä työelämätaidot ovat murroksessa. Ihmisten tekemässä työssä korostuu inhimillinen vuorovaikutus, tiimeissä tehtävä työ, työn merkityksellisyys ja se, että tulevaisuuden työ vaatii yhä enemmän luovaa uusien ratkaisujen tai uusien kysymysten tuottamista.

## MYÖTÄTUNTO JA SOSIAALINEN MUUTOS

### Apukysymyksiä keskusteluun:

- Mitä ajatuksia sanaparista myötätunto ja sosiaalinen muutos herää?
- Miten myötätunto voi ajaa toimimaan sosiaalisen muutoksen puolesta ja tukea meitä tässä toiminnassa?
- Miten itsemyötätunto voi auttaa tilanteissa, joissa koemme olevamme ”osa ongelmaa” (esimerkiksi kulutuskäyttäytymisemme myötä tai siksi, että yksinkertaisesti elämme yhteiskunnassa, joka toimii ekologisesti kestävämmällä tavalla)?

### Ajatuksia keskustelun pohjaksi:

- Myötätunto – kärsimyksen huomaaminen, halu lievittää kärsimystä ja konkreettinen toiminta – on vahva sosiaalisen muutoksen väline. Huomaamme yhteiskunnallisia epäkohtia, jotka aiheuttavat kärsimystä, ja toimimme näiden epäkohtien korjaamiseksi ja ihmisten auttamiseksi. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, ihmisoikeuksien, demokratian ja ympäristönsuojelun parissa toimivat ihmiset ilmentävät toiminnaksi kanavoitunutta myötätuntoa.
- Sosiaalisen muutoksen ajaminen näyttää myötätunnon jämäkän ja voimallisen puolen – myötätunto ei aina näyttäydy lempeänä.
- Myötätunnon elementti läsnäolo auttaa meitä kuuntelemaan paremmin sekä ymmärtämään ihmisiä ja asioita syvällisemmin. Läsnäolo ja pysähtyminen auttaa toimimaan viisaammin; ymmärtämään mikä on paras tapa toimia hätiköinnin sijaan.
- Myötätunto auttaa myös välttämään joskus muutostyössä esille tulevaa ”me ja he” -ajattelua, vastakkainasetteluja ja vastapuolen demonisointia. Myötätuntoinen lähestymistapa merkitsee ihmisen toiminnan tarkastelua ymmärryksen asenteesta käsin ja myös oman toiminnan tarkastelua.



## Itsemyötätuntoteeman jatko

Jos ryhmä niin toivoo, tällä kerralla voidaan myös teemakeskustelujen sijaan jatkaa itsemyötätunnosta keskustelua ja itsemyötätuntoharjoitteiden tekemistä. Tällöinkin voidaan osa tapaamiskerrasta käyttää keskusteluun ja hyödyntää esimerkiksi Pysähtyminen puhe-esineen avulla -harjoitusta. Keskustelun teemana voi tällöin olla esimerkiksi ”Itsemyötätunto opinnoissa”. Ohjeistuksena on siis lähteä vapaasti kehittelemään yhteistä ajattelua tämän sanaparin mieleen tuomien ajusten myötä.

Lisäksi voidaan tehdä niitä itsemyötätuntoharjoitteita, joita ei vielä tapaamiskerralla 3 tehty.

### Lähteet: Myötätunto ja työelämä

- Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. (2014). Compassion at work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 277–304.
- Saatavilla verkossa: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091221>
- Juntunen, E., A.B. Pessi, T. Aaltonen, F. Martela & T. Syrjänen (2017). Myötätunto ja merkityksellisyys töissä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Helsinki: PS-Kustannus.
- Pessi, A.B. & Martela, F. (2017). Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Helsinki: PS-Kustannus.

### Lähteet: Myötätunto ja tulevaisuustaidot

- Juntunen, E., A.B. Pessi, T. Aaltonen, F. Martela & T. Syrjänen (2017). Myötätunto ja merkityksellisyys töissä. Teoksessa Pessi ym. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Helsinki: PS-Kustannus.
- Sitra (2020). Megatrendit 2020. <https://www.sitra.fi/artikkelit/megatrendit-2020-kalvosetti>

### Lähteet: Myötätunto ja sosiaalinen muutos

- Jinpa, T. (2015) *A Fearless Heart*. London: Piatkus.
- Steidle, Gretchen (2016) *Conscious Social Change: Investing in Mindfulness for Fierce Compassion and Social Impact*. <http://skoll.org/2016/05/09/conscious-social-change-investing-in-mindfulness-for-fierce-compassion-and-social-impact>

## Tapaamiskerta 6: Omat ja muiden uniikit vahvuudet

Viimeisellä tapaamiskerralla vahvistetaan myötuntoisuuden taitoa sekä moninaisuuden arvostamista tutustumalla luontevahvuuksiin. Varataan aikaa myös yhteiseen pohdintaan nyt päättymässä olevasta myötätuntomentoroinnin prosessista ryhmänä.

### Ohjelma

- Alkufiiliskierros (10 min)
- Johdanto päivän teemaan (5 min)
- Keskustelutehtävä: Luontevahvuudet (60 min)
- Reflektio myötätuntomentoroinnista (30 min)
- Mahdollinen ryhmän jatkoyhteydenpidosta sopiminen
- Loppufiiliskierros (10 min)



### Keskustelutehtävä: Luontevahvuudet

*Kesto 60 min*

Harjoitteen tarkoitus on auttaa arvostamaan itseä, aktivoimaan myötaintoa sekä arvostamaan ihmisyyden moninaisuutta.

Luontevahvuudet ovat ominaisuuksia, jotka tuntuvat ”omalta itseltä” ja joita mielellään käyttää. Ne ilmenevät esimerkiksi toiminnassa, johon uppoudumme helposti (flow-tila). VIA (Values in Action) on 2000-luvun alussa luotu luontevahvuusfilosofia, jota on tutkittu runsaasti. Luokitus perustuu kuuteen hyveeseen, joiden alla on yhteensä 24 luontevahvuutta. (Vuorinen & Uusitalo-Malmivaara 2017) Tarkemman luontevahvuuksien listauksen löydät esim. osoitteesta [kaisavuorinen.com/uncategorized-fi/luontevahvuudet-jaoteltuina](https://kaisavuorinen.com/uncategorized-fi/luontevahvuudet-jaoteltuina) tai [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org).

## Harjoitteen tekeminen

Alkuun yksilötyöskentelynä: lue lista läpi ja mieti, mitä omat vahvuutesi ovat. Apuna voit käyttää ns. vahvuuksien bongauksen kysymyksiä: Mitkä näistä piirteistä tuntuvat energisoivilta, itsellesi luontevilta? Mitkä näistä tulevat sinulla usein esille? (10 min)

Parin kanssa tai kolmen hengen ryhmässä: kerro, mitä tunnistit omiksi vahvuuksiksi ja halutessasi, mistä tunnistit ne. Parin/muiden ryhmäläistesi tehtävä on olla kiinnostunut vahvuuksistasi ja pohdiskella esimerkiksi, missä tilanteissa näitä vahvuuksia erityisesti tarvitaan, mitä erityistä iloa niistä on muille ihmisille, tai vaikkapa kertoa jos ovat huomanneet näiden vahvuuksien ilmenemistä sinussa. (3 x 7 min tai 2 x 10 min, pienryhmän koosta riippuen.)

Yhteinen lyhyt purku, parit/ryhmät saavat halutessaan tehdä nostoja oivalluksistaan. (10 min)

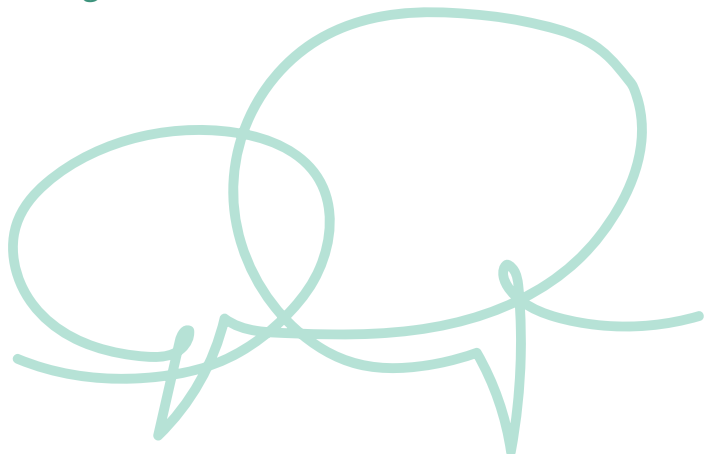
Hetkeksi takaisin yksilötyöskentelyyn: Mieti nyt henkilöä, joka on hyvin erilainen kuin sinä, ehkä jopa henkilöä, jota hieman vierastat. Mitä hänen vahvuutensa ovat? Mitä hyvää hän tuo muille vahvuksiensa kautta? Mieti ensin itseksesi (5 min)

Takaisin pareihin/ryhmiin: keskustelkaa ajatuksistanne (10 min.)

Lyhyt yhteinen purku, parit/ryhmät saavat halutessaan tehdä nostoja oivalluksistaan. (10 min)

## Lähteet

- Vuorinen & Uusitalo-Malmivaara (2017) Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- <https://www.viacharacter.org/topics/articles/what-are-your-signature-strengths>



## Myötätuntomentoroinnin loppurefleksio ryhmänä

Lopuksi pohditaan ja kootaan ajatuksia ja kokemuksia myötätuntomentoroinnista yksin ja yhteisesti.

Aloitetaan pohtimalla hetki yksin:

- Mitä myötätunnosta on jäänyt erityisesti mieleen tai mikä oivallus on päällimmäisenä mielessä?
- Miltä myötätuntomentorointi on tuntunut?
- Onko myötätuntomentorointi vaikuttanut jotenkin omaan arkeen?
- Mitä voisin itse tehdä edistääkseni myötätuntoa omassa elämässäni ja opiskeluyhteisössäni?

Ajatuksia voi kirjata post it -lapuille ja laittaa (halutessaan) näkyviin yhteiseen tilaan. Etätapaamisessa voi käyttää esim. Padletia, johon voi otsikoitujen sarakkeiden alle koota ajatuksia.

Lopuksi voidaan vapaasti purkaa yksilöpohdintojen tuloksia ja keskustella, miten on myötätuntomentoroinnin kokenut. Halutessaan myötätuntomentorit voivat pyytää samassa yhteydessä myös palautetta prosessista ja omasta toiminnastaan. Mikä toimi, mitä voisi vielä kehittää?



05

*Litteet*





## 5 LIITTEET

### LIITE 1. Kutsu mentoreille

#### **Opiskelijoiden myötätuntonmentorointi vertaisryhmissä käynnistyy**

Haluatko olla mukana rakentamassa inhimillisempää opiskeluyhteisöä ja luomassa hyviä kohtaamisia ihmisten välille? Haluatko saada hyödyllistä kokemusta pienryhmän ohjaamisesta?

Nyyti ry:n Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeessa kehitetty opiskelijoiden myötätuntonmentorointi vertaisryhmissä käynnistyy (*korkeakoulun nimi*). Haemme nyt opiskelijoita ohjaajiksi myötätuntonmentorointiryhmiin. Ryhmät kokoontuvat (*ajankohta*), ja perehdytämme ohjaajat tehtäväänsä (*ajankohta*).

Myötätuntonmentorointiryhmistä on saatu hyviä kokemuksia. Ryhmissä on syntynyt hyvä ilmapiiri ja hyvää keskustelua ja työskentelyä myötätunnon kysymysten parissa. Paljon kiitosta on tullut juuri siitä, että ryhmiä vetävät vertaisohjaajat eli oman yliopiston tai korkeakoulun opiskelijat. Ohjaajina toimineet opiskelijat ovat kokeneet ryhmien ohjaamisen todella energisoivana ja antoisana sekä hyvänä kokemuksena myös tulevaa työelämää ajatellen.

Pienryhmät kokoontuvat noin kuusi kertaa. Ryhmien toimintaan kuuluu yhteistä keskustelua eri myötätunton liittyvistä aiheista sekä harjoituksia. Ohjaajat työskentelevät pareittain. Myötätuntonmentorointiryhmän ohjaajana sinun ei tarvitse olla aiheen asiantuntija, vaan tehtäväsi on yhdessä ohjaajaparisi kanssa fasilitoida ryhmän yhteistä työskentelyä aiheen parissa. Perehdytyksen lisäksi toimimme ohjaajien taustatukena koko ryhmien työskentelyn ajan, ja ohjaajilla on tilaisuuksia myös yhteiseen oppimiseen ja kokemusten jakamiseen keskenään.

Ohjaajat saavat tehtävästään todistuksen, ja ohjaajana toimimisesta on mahdollisuus hakea myös opintopisteitä.

Kysy lisää: (*yhteyshenkilön yhteystiedot*) tai ilmaise kiinnostuksesi toimia ohjaajana (*linkki ilmoittautumislomakkeeseen*). Hakemukset käsitellään saapumisjärjestyksessä, ja pidämme hakijoiden kanssa alkukeskustelun, jossa tutustumme puolin toisin ja keskustelemme myötätuntonmentorointiryhmien ohjaamisesta tarkemmin.



## LIITE 2. Kutsu ryhmiin

### **Hyvinvointia ja arjen merkityksellisiä kohtauksia - ilmoittaudu mukaan (kevään/syksyn) myötätuntomentorointiryhmiin**

Miten toisimme lisää inhimillisyyttä kiireen ja suorittamisen keskelle? Miten kohtaisimme toisemme aidosti, välittäen ja kannustavasti, ja vahvistaisimme tätä koko opiskeluyhteisössämme? Miten voisimme suhtautua myös itseemme ystävällisemmin?

Tervetuloa käsittelemään näitä ja monia muita myötätuntoon liittyviä kysymyksiä myötätuntomentorointiryhmässä. (*Minkä korkeakoulun*) opiskelijoille suunnattu, osallistujilta paljon kiitosta saanut myötätuntomentorointi toteutetaan (*ajankohta*). Ryhmät ovat opiskelijoiden vertaisryhmiä, joissa kohdataan mukavassa ilmapiirissä ja tutustutaan yhdessä myötätunnon ja itsemyötätunnon mahdollisuuksiin ja haasteisiin sekä vahvistetaan yhteistä kykyämme myötätuntoiseen asenteeseen ja toimintaan.

Ryhmien toimintaan kuuluu yhteistä keskustelua myötätuntoon liittyvistä aiheista sekä muun muassa myötätuntoiseen vuorovaikutukseen ja itsemyötätuntoon liittyviä harjoituksia. Ryhmässä pääsee samalla tutustumaan muihin aihepiiristä kiinnostuneisiin opiskelijoihin. Ryhmiä ohjaavat tehtävään perehdytetyt oman korkeakoulun opiskelijat.

Ryhmät kokoontuvat (*paikka*). Kukin ryhmä kokoontuu kuusi kertaa alkavalla lukukaudella.

Katso ryhmien kokoontumisajankohdat ja ilmoittaudu mukaan tällä lomakkeella (*linkki*).

Toimi nopeasti – ryhmät täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä.  
Lisätietoja: (*yhteystiedot*)

Toiminnasta vastaa (*taho*), ja se on alun perin kehitetty Nyyti ry:n Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeessa.



## LIITE 3. Esimerkkirungot myötätuntomentoreiden perehdytyksiin

### Ensimmäinen perehdytyskerta: johdanto myötätuntoon

- Kokonaiskesto n. 3,5 h
- Osan tehtävistä voi vetää joku perehdytettävistä. Sovi tässä tapauksessa hyvissä ajoin etukäteen perehdytettävän kanssa tehtävästä.

### Perehdytyskerran kulku:

- Tervetuloa, päivän tavoitteiden ja ohjelman kuvaus; käytännön asiat tilassa olosta, tauoista ym. (10 min)
- Tutustuminen ryhmänä vapaavalintaisella tavalla, esimerkiksi pareittain keskustelu ja parin esittely ryhmälle (vinkkejä tutustumiseen löytyy [luvusta 3](#)) (20 min)
- Ryhmän säännöistä sopiminen (ks. luku 3) (20–30 min)
- Tauko (n. 10 min)
- Keskustelu: Mitä sanasta myötätunto tulee mieleen? (ks. [Luku 4](#), 1. tapaamiskerta) (25 min)
  - Pareittain tai pienryhmissä keskustelu, post it -lapuille tms. kirjaaminen
  - Parit jakavat muille ajatuksensa yhteisesti
  - Yhteinen keskustelu/kommentit esille nousseista ajatuksista
- Lyhyt luento/esitys myötätunnosta, heijastellen edellisessä tehtävässä esille nousseisiin ajatuksiin + kysymyksiä (20 min). Luennossa kannattaa ammentaa [luvun 4](#) eri tapaamiskertojen teoreettisiin taustoituksiin, erityisesti tapaamiskerran 1.
  - Tässä yhteydessä voi myös sanoittaa, että Pessin ja Martelan (2017) luettelemat myötätuntoisen toiminnan osa-alueet (ks. luku 2) muodostavat myötätuntomentoroinnin selkärangan ja tapaamiskerrat on rakennettu näiden ympärille.
- Tauko (n. 10 min)
- Ystävällisyysmeditaatio (10 min) (ks. käsikirjan [luku 4](#), 1. tapaamiskerran materiaalit)
- Arvostavan kysymisen harjoitus (harjoitteen kuvaus löytyy [luvusta 4](#), 5. tapaamiskerran materiaaleista) 2 x 3 hengen ryhmissä (n. 60 min ohjeistuksineen ja purkuineen). Harjoituksen teemana voi olla esimerkiksi

- Mitkä asiat vaikuttavat myötätuntoon? Missä tilanteissa koen, että on helppoa tai vaikeata olla myötätuntoinen?
- Myötätuntoinen kohtaaminen tai kohtaaminen, jossa ei ollut myötätuntoa. Puhuja muistelee ja kuvaa tällaista tilannetta ja kuuntelija pyrkii kysymyksillään syventämään ymmärrystään toisen kuvaamasta.

### **Lopuksi lyhyt purku:**

Miltä harjoite tuntui menetelmällisesti? Miltä arvostava kuuntelu ja kysyminen tuntui? Miltä puhuminen tuntui arvostavan kuuntelijan kanssa?

- Mahdollisia käytännön asioita myötätuntomentoroinnista 10–15 min
- Loppufiiliskierros 10 min
- Lyhyt palaute, esimerkiksi kirjallisesti niin että osallistujat kirjoittavat paperille anonyymisti parissa minuutissa ja palauttavat perehdyttäjille
  - Mitä opin?
  - Mikä oli hyödyllistä?
  - Mikä kaipaisi vielä lisätyöskentelyä?
  - Miltä työskentely tänään tuntui?

### **Kotitehtävä seuraavalle kerralle:**

Pohdi etukäteen ja valmistaudu keskustelemaan seuraavista kysymyksistä:

- Mieti jotain (pien)ryhmäkokemusta, joka on toiminut hyvin. Mitkä tekijät mielestäsi saivat aikaan, että ryhmän toiminta sujui hyvin? Mitä ohjaaja teki oikein?
- Entä epäonnistunut ryhmäkokemus? Mikä tähän vaikutti? Miten ohjaaja toimi?
- Mitkä asiat tulevassa myötätuntomentorointiryhmän ohjauksessa tuntuvat mukavilta/innostavilta/helpoilta?
- Mitkä asiat askarruttavat tai minkä asioiden arvelet olevan haastavia tulevassa myötätuntomentorointiryhmän ohjauksessa?

*Ståhlberg 2017; Vehviläinen 2014*

## Toinen perehdytyskerta: ryhmän ohjaamisesta

Kesto noin 3,5 h

- Aloitus ja alkufiiliskierros, sanoitetaan alku- ja loppufiiliskierrosten tarkoitusta (15 min)
- Ennakkotehtävän purkua ryhmissä/pareittain, esimerkiksi piste-työskentelynä jossa ryhmät kiertävät kirjoittamassa isoille pa-pereille vastauksia kotitehtävän kysymyksiin (jokaisella pisteellä jokin kotitehtävän neljästä kysymyksestä) (30 min)
- Keskustelua ja tehtäviä ryhmän ohjaamiseen liittyen
  - Vertaisohjaajan roolin pohdinta pareittain/pienryhmissä ja yh-teinen koonti (15–20 min) (ks. myös [luku 3](#)). Apukysymyksinä voi käyttää:
    - Mitä vertaisohjaaja tekee (tehtävän ydin)?
    - Mitä vertaisohjaaja ei tee (missä kulkevat roolin rajat; mihin ohjaaja voi hyvillä mielin vetää rajan)?
    - Mitä vertaisohjaaja voi halutessaan tehdä (ydintehtävän lisäksi)?
    - Mitä vertaisohjaaja ei missään nimessä tee (epäeettinen toiminta)?
  - (Tauko 10 min)
  - Keskustelun ohjaaminen, erilaiset osallistavat ja turvallisuus-tunnetta vahvistavat keskustelun järjestämisen tavat. Turvallisen ilmapiirin vahvistaminen ryhmässä. Ideoidaan ja jaetaan hyviä kokemuksia yhdessä, kootaan yhteinen listaus. (15 min) (ks. myös [luku 3](#))
  - Hankalat tilanteet ja myötätuntoiset tavat käsitellä niitä. (20 min). Yhteisenä keskusteluna: mitä hankalia tilanteita myötätuntomentoroinnissa voi tulla? Kootaan nämä näkyville esi-merkiksi heijastettuun diaan. Yhteisenä keskusteluna: Miten näihin tilanteisiin voisi reagoida myötätuntoisesti ja tarvittaessa jämäkästi?
- Oman tulevan ohjaajaparin kanssa juttelu (15 min). Kysymyksinä esim.
  - Mitä odotuksia ja tarpeita minulla on? Miten haluaisin suunnitella ja toteuttaa ryhmätapaamisia? Miten ja minkälaista palautetta haluaisin toiminnastani?
  - Miten voimme luoda turvallista ilmapiiriä ryhmätapaamisiimme?
- Ajatuksia siitä, miten käsittelemme hankalia tilanteita?
- (Tauko 10 min)

- Mahdollisia käytännön asioita
- Keskusteluharjoitus: Pysähtyminen ja kuuntelu puhe-esineen avulla (ohjeistus löytyy käsikirjan [luvusta 4](#), 5. tapaamiskerran harjoituksista). Teemana harjoituksessa voi olla esimerkiksi ”Myötätunto korkeakoulussa” ja tehtävänä lähteä vapaasti ajattelemaan yhdessä tästä teemasta puhe-esinettä hyödyntäen. (50 min)
- Loppufiiliskierros tai loppurefleksio ”hetken merkitsemisen” avulla. Tässä osallistujat hakeutuvat tilassa fyysisesti siihen paikkaan, jossa saivat jonkin erityisen oivalluksen perehdytyksessä, ja jakavat ryhmän kanssa tämän oivalluksen. (10 min)
- Palaute

### **Kolmas perehdytyskerta: harjoiteklinikka**

- Aloitus, alkufiiliskierros (10–15 min)
- Kerrataan myötätuntomentoroinnin tavoitteita eli mitä myötätuntotaitoja ryhmissä eri tapaamiskerroilla harjoitellaan, käydään läpi ryhmätapaamisten runkoa (ks. [luku 4](#)) (15 min)
- Käydään läpi ryhmätapaamisten rakentamista ja suunnittelua, sanoittaen että ohjaajat voivat ryhmätapaamisissa painottaa itseään ja ryhmäläisiä kiinnostavia osa-alueita (10 min)
- Harjoitteisiin tutustumista ja harjoitteiden testailua yhdessä. Perehdyttävät voivat myös etukäteen sovitusti vetää harjoitteita jo tällä perehdytyskerralla ja näin päästä harjoittelemaan ohjaimista omakohtaisesti.
- Loppufiiliskierros + millä mielellä olen lähdössä ohjaamaan ryhmiä (10 min)
- Palaute



## LIITE 4. Esimerkkirungot myötätun- mentoreiden väli- ja lopputapaamisiin

### Välitapaaminen

Kesto noin 3,5 h; järjestetään niin, että takana on jo muutama mentoroin-  
tiryhmän tapaaminen

- Tervetuloa, tapaamisen ohjelma 5 min
- Fiiliskierros 10 min
- Kalamaljakeskustelu: Kokemuksia ryhmästä (2 x 3 henkeä, 2x20 min+n. 15 min purku). Tässä pieni porukka istuu huoneen keskel-  
lä ”kalamaljassa” jakamassa kokemuksia toisilleen, muiden kuun-  
nellessa hiljaa ympärillä. Näin osallistujien on helpompi saada tilaa  
puhua ja esittää toisilleen kysymyksiä, mutta toisaalta myös kaikki  
muut pääsevät kuulemaan kokemukset, sen sijaan että jakaudutaan  
pienryhmiin puhumaan samanaikaisesti. Kalamaljaan voi valita ker-  
rallaan toisen kunkin ryhmän ohjaajista, jotta päästään heti kuule-  
maan eri ryhmien kokemuksia. Kalamaljakeskustelussa voi käyttää  
apukysymyksinä esimerkiksi
  - Mitä haluan kertoa sinulle ryhmästäni?
  - Miltä minusta on tuntunut vetää ryhmää?
  - Mikä on yllättänyt?
- Kokemusten jakamisessa tulee muistaa luottamuksellisuus suhteessa  
omaan ryhmään, eli puhutaan asioista yleisellä tasolla eikä henkilöi-  
dysti. Lopuksi keskustellaan yhdessä, mitä kalamaljakeskustelussa  
kuultiin ja mitä teemoja sieltä voitaisiin nostaa tarkempaan yhteiseen  
käsittelyyn päivän tapaamisessa. Tarvittaessa äänestetään teemoista.
- Tauko
- Yksilöpohdintaa ja vapaata kirjoittamista valituista teemoista (10–15  
min)
- Teemojen käsittely yhteisesti (60–75 min), esimerkiksi
  - keskustelua ja isoille papereille kirjoitusta samoissa ryhmissä kuin  
kalamaljakeskustelussa, n. 10 min + lyhyt purku. Papereille koo-  
taan ajatuksia teemasta, miten asiaan voisi suhtautua, vinkkejä,  
mitä voisi kokeilla ohjaajajana.
  - isolla ryhmällä keskustelua puhe-esinettä käyttäen (vapaassa  
järjestyksessä)
  - askarruttavien ryhmätilanteiden esittäminen rooleissa (huomioiden  
riittävän anonymiteetin) ja yhteinen keskustelu tämän herät-  
tämistä ajatuksista

- Omat vahvuudet ryhmänohjaajana, parityöskentelynä (15–20 min). Kirjataan 3–5 omaa vahvuutta ryhmänohjaajana, ja 3–5 vahvuutta mitä omalla ohjaajaparilla on. Muistetaan, että vahvuuksia voi olla hyvin monenlaisia. Lopuksi jaetaan, mitä listattiin ja keskustellaan.
- Loppukierros
- Palaute

## Lopputapaaminen

### Kesto noin 3 h

- Tervetuloa, tapaamisen ohjelma (5 min)
- Kierroksena päivän fiilikset + päällimmäiset ajatukset omasta mentorointiryhmästä ja miten ryhmän yhteinen matka sujui (20 min)
- Esitellään myötätuntomentoroinnin osallistujilta saatua palautetta (15 min)
- Reflektio ryhmäprosessista- Alkuun kysymysten pohtimista itseenäisesti, voi tehdä muistiinpanoja (15 min) Kysymyksiä (laitetaan näkyviin kalvolle tai fläppitaululle)
  - Miltä ryhmän prosessi näyttää nyt kun katsoo taaksepäin? Miten kuvaisin oman mentorointiryhmäni yhteistä matkaa?
  - Välitapaamisen teemoihin peilaus: mitä teemoja tai haasteita silloin oli? Miten tilanne on kehittynyt, miten olemme tarttuneet mahdollisiin haasteisiin ja minkälaisin tuloksin?
  - Missä onnistuimme ohjaajaparini kanssa?
  - Mitä tekisin toisin, jos nyt ohjaisin ryhmää?
  - Kehitimmekö ohjaajaparini kanssa jotain hyviä ohjaamisen käytäntöjä, joita suosittelisin muillekin?
- Tauko (10–15 min)
- Reflektio ryhmäprosessista jatkuu: Kahdessa ryhmässä keskustelua niin, että ohjaajaparit menevät keskenään eri ryhmiin. Perehdyttäjät menevät mukaan ryhmiin ja toimivat kirjureina (30 min)
- Lyhyt yhteinen purku (10 min)



- Mieleenpalautusharjoitus: Palauta hiljaa itsekseesi pohtien mieleesi tuntemuksiasi ja ajatuksiasi, kun lupauduit mukaan myötätuntomentoriksi, kun astuit ovesta ensimmäiselle perehdytyskerralle, ja kun ensimmäisen kerran näit oman myötätuntomentorointiryhmäsi. Hiljaista pohdintaa ja lopuksi yhteinen purku niin, että halukkaat voivat nostaa esille tästä muistelusta heränneitä ajatuksia. (10–15 min yhteensä)
- Tauko (5 min)
- Reflektio omasta oppimisesta ryhmän ohjaajana (25 min)  
Esimerkiksi post it-lapuille kirjoittamista (laput lopuksi yhteisesti esille ja näiden tarkastelu lopuksi yhteisesti). Mahdollisia kysymyksiä:
  - Mitä opin ryhmän ohjaamisesta?
  - Mitä opin itsestäni ryhmän ohjaajana?
  - Mitä oppeja haluan viedä tästä mukaani tulevaan työhöni, opintoihini tai elämäni?
- Loppukierros: fiilikset + mitä haluan sanoa tälle porukalle? (15 min)



## LIITE 5. Ilmoittautumislomake

### Ilmoittautuminen myötätuntomentorointiryhmiin

(*Korkeakoulun*) opiskelijoille suunnattu myötätuntomentorointi vertaisryhmissä järjestetään (*ajankohta*) Ryhmät kokoontuvat kuusi kertaa, noin viikon välein pääasiassa samoina viikonpäivinä ja kellonaikoina. Ryhmien tapaamiset järjestetään (*missä*). Alta näet ryhmien tapaamisajat ja voit valita sinulle sopivimman ryhmän tämän perusteella.

Ilmoittautuminen on sitova. Jos joudut peruuttamaan osallistumisesi kokonaan, ilmoitathan siitä mahdollisimman pian (*yhteyshenkilö*), niin vapautamme paikan. Satunnaisista poissaoloista voi ilmoittaa oman ryhmän ohjaajille.

### Ilmoittaudun ryhmään

- Ryhmä 1 (*tapaamisajat listattuna*)
- Ryhmä 2
- Ryhmä 3

**Nimi**

**Sähköpostiosoite**

**Tiedekunta ja vuosikurssi**

**Mahdollista huomioitavaa järjestäjille**

*Kuvaus henkilötietojen käsittelystä + suostumus*



## LIITE 6. Alkukysely

### Kysely

Kyselyllä kerättäviä vastauksia käytetään ...*(kuvaa käyttötarkoitus, kuten toiminnan suunnittelu ja kehittäminen, tutkimukselliset tai viestinnälliset tarkoitukset)*. Vastaukset kerätään ja käsitellään anonyymisti.

*Suostumus kyselyvastauksen käyttöön yllä kuvatulla tavalla*

- Taustatiedot
- Tiedekunta
- Opintojen vaihe
- (Sukupuoli)

1. Mitä sanasta myötätunto tulee sinulle mieleen?
2. Mitä vaikutuksia myötätuntoisuudella muita kohtaan voi mielestäsi olla opiskelijan elämässä ja opiskeluyhteisössä?
3. Mitä vaikutuksia itsemyötätunnolla voi mielestäsi olla opiskelijan elämässä ja opiskeluyhteisössä?
4. Mitä toivot myötätuntomentoroinnilta?
5. Mitä kautta kuulit myötätuntomentoroinnista?  
(valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

06

Vinkkejä

# 6 Lukuvinkkejä

## Kirjoja

- Gilbert, P. (2015). *Myötätuntoinen mieli – uusi näkökulma arjen haasteisiin*. Helsinki: Basam Books.
- Grandell, R. (2015) *Itsemyötätunto*. Helsinki: Tammi.
- Grandell, R. (2018) *Irti itsekritiikistä*. Helsinki: Tammi.
- Jinpa, T. (2015) *A Fearless Heart*. London: Piatkus.
- Kallio, M. (2016) *Lujasti lempeä*. Helsinki: WSOY.  
→ ks. myös [maaretkallio.com](http://maaretkallio.com)
- Kallio, M. (2017) *Inhimillisiä kohtaamisia*. WSOY.
- Neff, K. (2016). *Itsemyötätunto. Luovu itsesi soimaamisesta ja löydä itsevarmuutesi*. Helsinki: Basam Books.
- Pessi, A. B., Martela, M. J. S., & Paakkanen, M. A. (2017). *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Seppälä, E. M., Simon-Thomas, E., Brown, S. L., Worline, M. C., Cameron, C. D., & Doty, J. R. (Eds.). (2017). *The Oxford handbook of compassion science*. Oxford University Press.

→ jos tieteellinen tutkimus myötätunnosta kiinnostaa, tämän kirjan sisällysluettelonkin avulla saa hyvän käsityksen keskeisistä alan tutkijoista ja tutkimusaiheista

## Bllogeja ja sivustoja

- [self-compassion.org](https://self-compassion.org) (Kristin Neffin sivusto)
- [cohumans.net/blog](https://cohumans.net/blog) (myötätunnosta, etiikasta ja työelämästä)
- [copassion.fi/category/blogi](https://copassion.fi/category/blogi)
- [ccare.stanford.edu/blog](https://ccare.stanford.edu/blog)

## Videoita ja podcasteja

- [ccare.stanford.edu/video](https://ccare.stanford.edu/video)
- Tietoisien läsnäolon harjoitteita:  
[www.nyyti.fi/opiskelijoille/hengahdyshetki](https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/hengahdyshetki)
- Hanne Laasalan mindfulness- ja itsemyötätuntoharjoituksia:  
[www.youtube.com/channel/UCOqpY58vkcmLPEr8GMyqkuA](https://www.youtube.com/channel/UCOqpY58vkcmLPEr8GMyqkuA)
- Joan Halifax: Compassion and the true meaning of empathy, video:  
[www.youtube.com/watch?v=XmWcU7UQuB8](https://www.youtube.com/watch?v=XmWcU7UQuB8).  
Pidempi versio videosta: [www.youtube.com/watch?v=dQijrruP9c4](https://www.youtube.com/watch?v=dQijrruP9c4)
- Joan Halifax: Compassion as the radicalism of our time:  
[www.youtube.com/watch?v=Yvt00QHb5GQ&t=4s](https://www.youtube.com/watch?v=Yvt00QHb5GQ&t=4s)
- Chris Germerin ajatuksia itsemyötätunnosta:  
[podcasts.apple.com/us/podcast/the-scientific-case-for-self-compassion-chris-germer/id1087147821?i=1000503857766](https://podcasts.apple.com/us/podcast/the-scientific-case-for-self-compassion-chris-germer/id1087147821?i=1000503857766)
- Ten Percent Happier -podcast: [www.tenpercent.com/podcast](https://www.tenpercent.com/podcast).  
Podcast-vieraina useita tunnettuja myötätuntotutkijoita.



Myötätunnosta yhteisön voimavarana ja muutosvoimana on näyttöä paitsi työelämässä myös korkeakoulutuksen kentällä. Myötätunnon tiedetään edistävän paitsi mielen hyvinvointia ja opinnoissa onnistumista, myös yhteenkuuluvuutta ja merkityksellisyyden kokemusta.

Opiskelijoiden myötätuntomentorointi vertaisryhmissä on Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeen yhteistyössä Jyväskylän yliopiston kanssa kehittämä toimintamalli, jonka tavoitteena on tukea myötätuntoisen ja kannustavan toimintakulttuurin vahvistumista korkeakouluissa. Myötätuntomentoroinnin piloteissa saadut myönteiset tulokset myötätuntovalmiuksien vahvistumisesta ja ryhmään kuulumisen kokemuksesta tekevät tästä lupaavan toimintamallin koko korkeakoulukentälle.

Kädessäsi oleva teos toimii käytännön oppaana myötätuntomentoroinnin järjestämiseen omassa korkeakoulussa niin toimintaa järjestävälle korkeakoulun henkilöstölle kuin myötätuntomentorointiryhmien vertaisohjaajina toimiville opiskelijoille.

Lisätietoja hankkeestamme löydät osoitteesta:  
[www.nyyti.fi/myotatumtoa-korkeakouluihin-hanke](http://www.nyyti.fi/myotatumtoa-korkeakouluihin-hanke)

Somesta löydät meidät aihetunnisteella:  
[#kohdataanyliopistolla](https://twitter.com/kohdataanyliopistolla)



Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö tukee Veikkauksen tuotoilla.