

# TUNNEFOORUMILLA MYÖTÄINTÖÄ TYÖYHTEISÖÖN

Jari Hautamäki

Systemisen lastensuojelun toimintamallin  
koulutuksessa syksyllä 2018



1. Saanko kertoa työpaikallani, mitä minulle kuuluu?
2. Hyväksytäänkö minut sellaisena kuin olen?
3. Voinko kertoa muille työhön liittyvistä ajatuksistani ja tunteistani?
4. Haluavatko muut auttaa ja tukea minua?
5. Iloitsevatko muutkin onnistumisistani?



# TUNNEFOORUMI

- Syntynyt lähisuhde- ja perheväkivaltatyötä tekevän Lyömätön Linja –työyhteisön tarpeista käsin
- Nimi on työntekijöiden yhdessä kehittämä ja myötäilee asiaa, jonka merkitys on koettu erityisen tärkeäksi
- Tarve tunnetason jakamiselle on korostunut työssä, jossa joudumme kohtaamaan usein jatkuvaa epävarmuutta ja tilanteita, jotka koskevat meitä tunnetasolla
- Tunnefoorumi ei korvaa työyhteisön ulkopuolisen työnohjaajan ohjausta, vaan toimii sitä täydentävänä rakenteena



# TUNNEFOORUMIN HYÖTYJÄ

- Ajatusten ja tunteiden tiedostaminen
- Puhuminen ja kuunteleminen (tasavertainen dialogi)
- Tiivistää työyhteisön yhteistoimintaa
- Vapauttaa työntekijöiden tunnekuormaa – ehkäisee myötätuntuupumusta
- Kukaan ei jää yksin – kaikki samassa veneessä



# TUNNEFOORUMIN HYÖTYJÄ

- Lisää työnimua ja tulosta
- Edistää ja ylläpitää kokonaisvaltaista hyvinvointia
- Edistää itsetuntemusta
- Lisää turvallisuuden kokemusta ja vapautta toimia itsenäisesti
- Lisää myötaintoa työyhteisössä

*” Myötäinnolla tarkoitetaan toisen myönteisissä tunteissa ja innostuksessa elämistä. Kyvystä huomata toisen tunnetila ja eläytyä tunteella siihen sekä teoista, joilla myötäelämistä ilmaistaan ”*

Pessi & Martela 2017



# TUNNEFOORUMI KÄYTÄNNÖSSÄ

- Sovittu aika ja rauhallinen paikka (yleensä 90 min. / kerta)
- Luottamus ja turvallisuus (sovitut pelisäännöt)
- Jokainen tunnefoorumin jäsen sitoutuu tunteiden jakamiseen
- Puhutaan vain työn herättämistä tunteista
- Ei etsitä ratkaisuja – pohdita tulevaa
- Kaikki tunteet ovat sallittuja
- Vertaistuellista jakamista
- Sovittu päättäminen
- Jatkotyöskentely tarvittaessa – yksilöllinen tuki



# MYÖTÄTUNTO

PESSI & MARTELA 2017

1. Kyky huomata, havaita ja ymmärtää toisen tilanne ja tunnetila (tietoisuus)
2. Tunneyhteyttä, tunnetta, sympatiaa ja halua toimia toisen puolesta
3. Konkreettisia tekoja toisen hyvän edistämiseksi.  
Halu auttaa



# **EMPATIA**

PESSI & MARTELA 2017

- On yksi osa myötätuntoa

Sisältää kolme sudenkuoppaa

- Tunnetta liiallista empatiaa kaltaisiimme
- Voi olla myös liiallista, liian tunteissa mukana oleminen, syö energiaa
- Voi johdattaa myötätuntouupumukseen





# MYÖTÄINTO

PESSI & MARTELA 2017

- Myötätunnon ja myötäinnon pohjana on jaettu ihmisuus
  - Myötäinto muodostuu samoista kolmesta tekijästä kuin myötätuntokin
- Kyvystä huomata toisen tunnetila ja eläytyä tunteella siihen sekä teoista, joilla myötäelämistä ilmaistaan. Myötäinto tarkoittaa toisen myönteisissä tunteissa ja innostuksessa elämistä



# Y-SUKUPOLVI TYÖELÄMÄSSÄ

- Baby Boomers ” suuret ikäluokat ” -1946-1964
- X-sukupolvi 1965 -1978
- Y – sukupolvi 1979 -1995
- Edustaa vuonna 2020 45 % työvoimasta

Lähde: Susanna Kultalahti



# Y-SUKUPOLVELLE MOTIVAATIOTA TUOVAT:

- Uusi, kiinnostava projekti
- Kiva työyhteisö
- Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä
- Joustavuus
- Työn ja perheen yhteensovittaminen
- Onnellisuus yksityiselämässä
- Riittävät haasteet, mutta eivät liian kuormittavat
- Kotona on kaikki hyvin

Lähde: Susanna Kultalahti



# Y-SUKUPOLVELTA MOTIVAATIOTA VIEVÄT:

- Työskentely liian pitkään saman tehtävän parissa, pelko jämähtämisestä
- Huono ilmapiiri
- Työskentely yksityiselämän kustannuksella
- Huono kokemus esimiehestä
- Joustamattomuus
- Tunne siitä, ettei kunnioiteta tai kuunnella
- Negatiiviset vaikutukset yksityiselämään (esim. liian vähän unta, ei aikaa harrastuksille)
- Ei saa apua kun sitä tarvitsee
- Epämääräinen työnkuva

