

# Myötännön ja myötätunnon voima työssä – Miten rakennetaan välittämisen ja voittamisen ilmapiiri?

Ammatillisen koulutuksen kansainvälisyyskarnevaalit 7.5.19  
Tutkija, kouluttaja Miia Paakkanen, Helsingin yliopisto



@miipaakkanen

[www.miiapaakkanen.com](http://www.miiapaakkanen.com)

Ajattele itseksesi: milloin koet työssäsi, että sinusta välitetään? Miten se näkyy? Milloin sitä tapahtuu?

- I. Miksi me tarvitsemme välittämisen ilmapiirin?
- II. Miksi se on yhteydessä voittamisen ilmapiiriin?
- III. Millainen on välittämisen ilmapiiri? Ja miten sitä harjoitetaan?



@miiapaakkanen

[www.miiapaakkanen.com](http://www.miiapaakkanen.com)

I. Miksi me tarvitsemme välittämisen ilmapiirin?

”Positiivinen, oppilaan kykyihin luottava ja oppilasta arvostava luokkailmapiiri edistää oppimista ja on yhteydessä hyvään oppimiseen enemmän kuin oppilaan kyvyt.”

(Kautto-Knabe, 2012)

”Opettajan tunnetilalla on suurempi vaikutus oppilaiden oppimiseen kuin millään muulla pedagogisella käyttäytymisellä.”

(Becker, 2014)



*Oppilaan tervehtiminen  
ovella vähentää  
häiriökäyttäytymistä*

*Cook et al., 2018*

**Esimerkiksi:**

- Sano oppilaan nimi
- Katso silmiin
- Tee jokin ystävällinen ele, kuten high five, kättely, peukku ylös
- Lausu pari kannustavaa sanaa
- Kysy, miten heidän päivä sujuu

A close-up photograph of a person's right arm wearing a black, rugged sports watch. The person is wearing a black t-shirt and dark shorts. The background is a dramatic sky with large, white, fluffy clouds. In the lower-left corner, the top of a pine tree is visible. The overall mood is outdoorsy and adventurous.

*Milloin asiantuntija antaa oman tietonsa  
toisen käyttöön?*

*-Holste & Fields, 2010*

Miia Paakkanen




*Työelämää vaivaa kuitenkin  
välittämisen vaje:*

*-kiusaamista (2/3), luottamuspulaa  
työnantajaan (1/3), negatiivista  
terveysvaikutusta (1/4)*

*-Lyly-Yrjänäinen, 2016; Työelämä 2020, 2018; Eurofound, 2017*





*...ja se näkyy viivan alla:  
-tietoista työpanoksen  
heikentämistä, johtajilta ja  
esimiehiltä 7 vko/v työaika  
työntekijöiden huonon käytöksen  
selvittämiseen, asiakkaiden  
menettämistä (4/5)*

*-Pearson & Porath, 2009*



*Mikä heitä kaikkia yhdistää?*



Miia Paakkanen





# Yhteenkuuluvuus

A woman with her hair in a bun, wearing a blue and white long-sleeved shirt and shorts, is hiking on a narrow dirt path on a grassy mountain ridge. The sun is low on the horizon, casting a warm, golden glow over the landscape. The background shows rolling hills and valleys, with a body of water visible in the distance under a hazy sky.

Kaipaamme jokainen:

- Saada tulla näkyväksi omana itsenä
- Tuntea, että meidän roolimme, tekemisemme ja kontribuutiomme on tärkeä osa kokonaisuutta

Miia Paakkanen



# Hyväntekeminen

Psykologian, neurotieteiden, biologian ja taloustieteiden tutkimuksia:

- Ihminen on synnynnäisesti sosiaalinen olento, jolla on halu tehdä hyvää, antaa ja auttaa, ajatella muita
- Suurin onnellisuuden lähde ja merkityksellisyyden rakentaja elämässä



- Yhteenkuuluvuus
- Hyväntekeminen



# SOSIAALINEN YHTEYS

Puute vähintään yhtä vaikuttavaa  
kuin tupakointi, liiallinen alkoholin  
käyttö tai fyysisen liikunnan puute

-Holt-Lupstad. Smith and Layton, 2010

CHECK

I. Miksi me tarvitsemme välittämisen ilmapiirin?

II. Miksi se on yhteydessä voittamisen ilmapiiriin?



Syy 1

# Sisäinen motivaatio

- Itsensä toteuttaminen
- Yhteys ihmisiin



# Innostus: The Business Case

## Työn imu (work engagement)

- \* Organisaation tulos (Xanthopoulou et al., 2009)
- \* Esimiesten arvioima tuloksellisuus (Bakker et al., 2012)
- \* Tiimin tuottavuus (Torrente et al., 2012)
- \* Työn tuloksellisuus (Hakanen, 2009b)
- \* Työssä onnistuminen (Bakker & Bal, 2010)
  
- \* Onnellisuus (Schaufeli et al., 2008)
- \* Elämäntyytyväisyys (Hakanen et al., 2012)
- \* Vähentynyt masennusalttius (Hakanen & Schaufeli, 2012)
- \* Ahdistuksen vähyys (Schaufeli et al., 2008)
- \* Vähempi kynnisyys (Hallberg & Schaufeli 2006)
- \* Sairauspoissaolojen vähyys (Schaufeli et al., 2009)
- \* Fyysinen terveys (Seppälä et al., 2012)
- \* Itsearvioitu työkyky (Hakanen et al., 2006)
- \* Vähemmän somaattisia oireita (Hallberg & Schaufeli 2006)
- \* Parempi unenlaatu (Hakanen et al., 2012)
- \* Perhe-elämän laatu (Hakanen et al., 2011)
  
- \* Proaktiivisuus ja aloitteellisuus (Salanova & Schaufeli, 2008)
- \* Halukkuus oppia uutta (Sonnentag, 2003)
- \* Työyhteisön innovatiivisuus (Hakanen et al., 2008)
- \* Aloitteellisuus (Hakanen et al., 2008)
- \* Palveluasenne (Salanova et al., 2005)

## Työinnostuksen tukeminen (employee engagement)

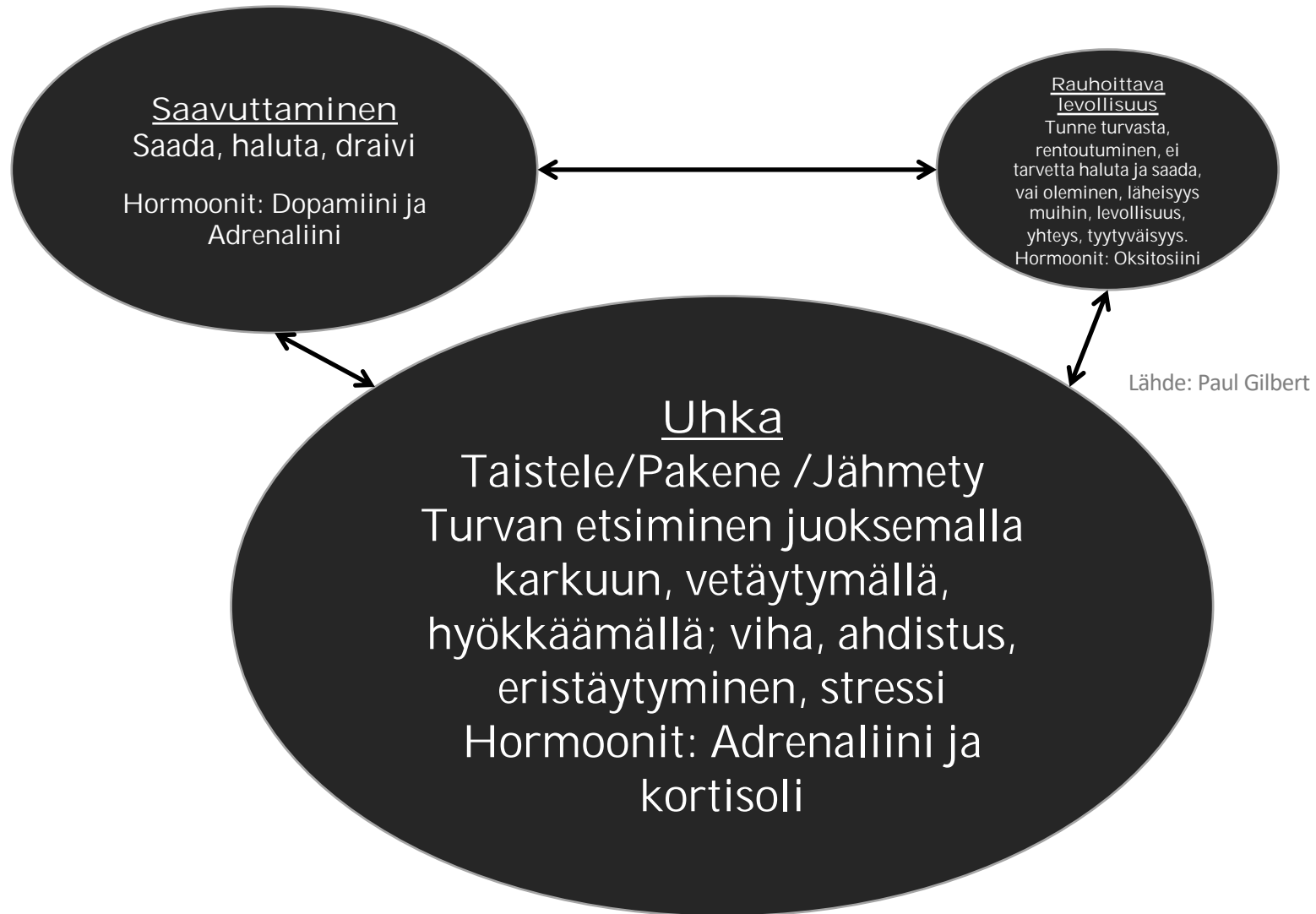
- \* Organisaation tuottavuus (Harter et al., 2002)
- \* Asiakastyytyväisyys (Harter et al., 2002)
- \* Työntekijöiden vaihtuvuus (Harter et al., 2002)
- \* Työturvallisuus (Harter et al., 2002)
- \* Asiakasuskollisuus (Harter et al., 2010)
- \* Taloudellinen menestys (Harter et al., 2010)

## Kukoistus työssä (thriving at work)

- \* Työntekijöiden tuloksellisuus (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Tehokas johtajuus (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Työpoissaolojen vähyys (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Parempi terveys (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Vähempi loppuunpalaminen (Spreitzer & Porath, 2012)

**Lähde:** Martela & Jarenko 2014: Sisäinen motivaatio - Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja.

# Syy 2





Syy 3

## Synnyttää positiivisia tunteita

Positiiviset tunteet tekevät älykkäämmäksi,  
onnellisemmaksi ja terveemmäksi

-Fredrickson 2009; 2013

Miia Paakkanen





Tuloksekkaimmissa organisaatioissa  
3x enemmän positiivisia  
energisoijia

-Cameron, Kim

Miia Paakkanen



CHECK

II. Miksi se on yhteydessä voittamisen ilmapiiriin?

III. Millainen on välittämisen ilmapiiri? Ja miten sitä harjoitetaan?

Case: ”Minua kohdellaan työntekijänä, josta voi kehittyä poikkeavan hyvä oppija”

*Listatkaa paperille pöytäseurueessanne:*

*Miltä näyttäisi ja tuntuisi välittämisen ilmapiiri sinun organisaatiossasi ja tiimissäsi?*



# Huipputiimissä eniten virheitä?

-Edmondson, 1991

# PSYKOLOGINEN TURVA



Miia Paakkanen





GOOGLE



Miten sitten rakennamme  
psykologista turvaa?



Naapurin kanssa pareittain:

Päätäkää kumpi on A,  
kumpi B

# MYÖTÄTUNTO

Miia Paakkanen



# Compassion in organizations

Cooperation and trust	improved cooperation (Dutton et al., 2007) and trust (Clark, 1987; Dutton et al., 2007)
Prosocial identity, sense of worth	a more prosocial identity (Grant, Dutton, & Rosso, 2008), and increased sense of worth and value (Clark, 1987; Frost, 2003; Frost, Dutton, Worline, & Wilson, 2000)
Positive emotions – purpose in life, less illness symptoms	experiences of positive emotions, which in turn impacted purpose in life, mindfulness, social support, illness symptoms, life satisfaction, and depressive symptoms (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008)
Work engagement, Citizenship behavior, client service	positively predicted future work engagement, organizational citizenship behavior, client-rated service-oriented performance, and decreased job burnout (Eldor, 2017)
Commitment and lower turnover	increased attachment and commitment to one's organization and with lower turnover rates (Grant et al 2008; Lilius, Worline, Maitlis, Kanov, Dutton, & Frost, 2008)
Leadership capability and intelligence	a positive perception of leadership capability and intelligence by other people (Melwani, Mueller, & Overbeck, 2012)
Job satisfaction, better teamwork, less absenteeism	an organizational culture of companionate love, has been associated with increased job satisfaction and better teamwork, and less absenteeism and emotional exhaustion (Barsade & O'Neill, 2014)

Voidaanko lisätä?  
Mitä myötätunto työssä tarkoittaa?

# MYÖTÄTUNTO- JA TUNNETAITOKOULUTUS

6 x 3h, yli 40 työkäluu: Miten johtaa omia ja toisten tunteita sekä koko työyhteisön tunneilmastoa?

## MODULES

1. Increasing emotional awareness at workplace

2. Understanding the forces behind emotions

3. Awakening and strengthening positive emotions

4. Dealing with negative emotions

5. Manager's toolkit for leading emotion

6. Systematically leading the emotional climate at work place



7 interventions  
5 different organizations

141 leaders, 157 subordinates

---

Nordea –  
financial group  
LocalTapiola –  
financial company  
City of Espoo –  
the 2<sup>nd</sup> largest city in Finland  
National Gallery –  
art museum institution  
Mtv News –  
commercial TV channel

Data collection:

Three questionnaires:

- 1) Week before
- 2) Week after
- 3) Six months after

Results:

**MANAGERS:**

Compassion  
Emotion Skills  
Work Engagement

**FOLLOWERS:**

Servant Leadership  
Autonomy Support

EMPATIA =

1. AKTIIVISTA, ÄLYKÄSTÄ YSTÄVÄLLISYYTTÄ
2. JÄMÄKKÄÄ EPÄKOHTIIN TARTTUMISTA
3. IHMISARVON SÄILYTTÄVÄÄ USKOMISTA

MYÖTÄTUNTO =  
EMPATIA + MOTIVAATIO + TOIMINTA  
+ TULKINTA



MYÖTÄINTO =  
EMPATIA + MOTIVAATIO + TOIMINTA  
+ TULKINTA

Mikä estää?

# ESTEITÄ YKSILÖTASOLLA

*Kiire*

*Kuormittuneisuus*

*Selviytymismoodi*

*Autpilotti – pysähtymisen ja perspektiivin ottamisen puute – mitä en tiedä?*

*Pelko, ettei osaa ja epävarmuus, tarvitseeko*

*Rohkeuden puute*

*Negatiivisuus*

*Väsymys*

*Empatiauupumus*

*Erilaisuus*





# ESTEITÄ ORGANISAATIOTASOLLA

*Solidaarisuuden puute "Olemme tässä yhdessä"*

*Avoimuuden ja reiluuden kokemuksen puute*

*Johtajien esimerkin puute*

*Paine ja epävarmuus*

*Hierarkkinen kulttuuri*

*Fokus kilpailussa, palkitsemisissa, kateus*

*Työntekijät ovat vieraita toisilleen*

*Puute jokapäiväisistä kohtaamisen paikoista*

*Saavutuskeskeisyys – vrt. Tilaa ja joustoa omaan tapaan toteuttaa työ*



**SYVEMPI  
PUOLI**



**EGO**





*Autamme toisiamme  
uskaltamaan kontribuoida*

Miia Paakkanen




# PERFEKTIONISMI

Mitä perfektionismi EI ole

Mitä perfektionismi ON



A woman with long dark hair, wearing a red hooded sweatshirt and black leggings, is running away from the camera on a dirt path. The background shows a vast, open landscape with mountains and a blue sky with light clouds. The scene is captured from a low angle, emphasizing the runner's movement.

# Terve menestyminen ja itsemyötätunto

Miia Paakkanen



# NIUKKUUS-AJATTELU, ILON JA TUNNUSTUKSEN MAHDOLLISUUKSIEN TUHLAUS





# KIITOLLISUUDEN HARJOITTAMINEN JA VOITTOJEN JUHLISTAMINEN



- I. Miksi me tarvitsemme välittämisen ilmapiirin?
- II. Miksi se on yhteydessä voittamisen ilmapiiriin?
- III. Millainen on välittämisen ilmapiiri? Ja miten sitä harjoitetaan?



@miiapaakkanen

[www.miiapaakkanen.com](http://www.miiapaakkanen.com)

	SISÄINEN	ULKOINEN
YKSILÖ	<u>Tietoisuus</u> : Maailmankuva, arvot, tarkoitus, tiedot, ajatukset ja tunteet	<u>Käytös</u> : tavat, taidot, vuorovaikutus ja terveys
YHTEISÖ	<u>Kulttuuri</u> : jaetut arvot, jaettu tarkoitus, sosiaaliset normit ja historia	<u>Systemi</u> : struktuurit, prosessit, sopimukset ja mittarit



# OMA ESIMERKKI.

*Millaista energiaa sinä aktiivisesti tuot tilanteisiin, mahdollistat ja arvostat?  
Miten sinä autat muita uskaltamaan kontribuoida?*

## *Reflektio (psykologinen turva omaa tiimissä/organisaatiossa):*

- Mitä organisaatiossasi tapahtuu, kun joku epäonnistuu/tuottaa pettymyksen/tekee virheen?
- Mistä teillä palkitaan? Mistä joutuu ongelmiin?
- Kertovatko ihmiset avoimesti toiveistaan ja unelmistaan?
- Kuinka rohkeasti teillä uskalletaan kyseenalaistaa olemassaolevaa tekemisen tapaa?
- Millaisia kokemuksia sinulla on siitä, miten paljon voit luottaa siihen, ettei avoimuuttasi käytetä sinua vastaan?
- Mitä vastauksesi kertovat organisaation suhtautumisesta haavoittuvaisuuteen/epävarmuuteen?

- Filosofian Akatemia

MIKSI PRIORITEETIKSI?  
KOSKA NEGATIIVINEN SIIRTYMÄ JA  
SUOJAUTUMINEN OVAT VÄISTÄMÄTTÖMIÄ.





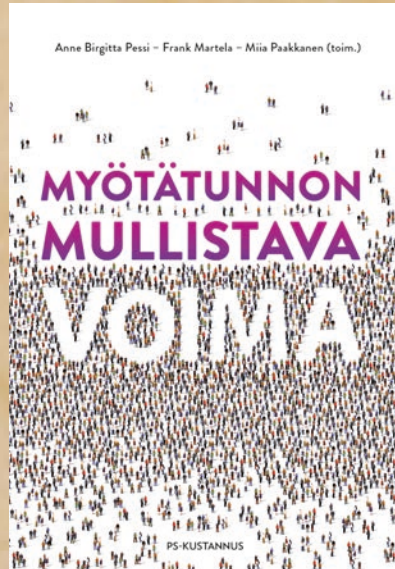
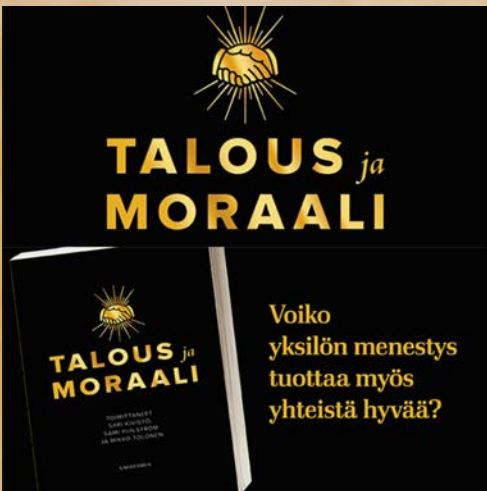
Tutkija, kouluttaja Miia Paakkanen  
050-5979958 / [miia.paakkanen@live.fi](mailto:miia.paakkanen@live.fi)



@miiapaakkanen

[www.miiapaakkanen.com](http://www.miiapaakkanen.com)

Miia  
Paakkanen



"Leader's job is  
to help people  
grow as  
humans"

[Learn How](#)