



Tunnetaito-osaaminen työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa

Viivi Kuuppelomäki

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2025

Kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma (AMK)

Kuuppelomäki Viivi

Tunnetaito-osaaminen mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2025, 49 sivua

Kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Tunnetaito-osaamista on tutkittu melko vähän työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaajien näkökulmasta. Sen sijaan tunnetaitoihin liittyvää tutkimustietoa ja materiaaleja on runsaasti saatavilla lapsille, nuorille sekä heidän kanssaan työskenteleville. Työikäisten asiakasryhmien parissa työskenteleville tällaisia tutkimustietoja ja materiaaleja on huomattavasti vähemmän tarjolla. Opinnäytetyössä tutkittiin ohjaajien näkemyksiä tunnetaito-osaamisen merkityksestä työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa sekä työssä jaksamisessa. Työn tavoitteena oli tuoda esille ohjaajien näkemyksiä tunnetaito-osaamisen merkityksestä ohjaustyössä. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelu toteutettiin ryhmämuotoisena. Kohderyhmäksi valikoitui toimeksiantajan työntekijät, jotka työskentelevät työikäisten kuntoutujien kanssa. Opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että tunteet ovat olennainen osa mielenterveyskuntoutujien kanssa työskentelyä, ja niiden tunnistaminen, säätely ja jakaminen ovat keskeisiä ammattitaitoon kuuluvia elementtejä. Tunteiden avoin käsittely nähdään voimavarana niin työntekijän hyvinvoinnin kuin asiakassuhteidenkin kannalta. Työyhteisön tuki ja toimiva vuorovaikutus nousevat ratkaisevaksi tekijäksi tunnekuormituksen hallinnassa. Koska työikäisten tunnetaito-osaamista on tutkittu varsin vähän, lisätutkimuksia tarvitaan useasta näkökulmasta. Mielenterveyskuntoutujien näkemyksiä ohjaajien tunnetaito-osaamisesta olisi hyödyllistä tutkia. Lisäksi sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden saaman tunnetaito-opetuksen tutkiminen olisi tarpeellista, jotta saataisiin tietoa mahdollisista sosiaali- ja terveysalan koulutuksen sisällöllisistä kehittämistarpeista.

Avainsanat (asiasanat)

Tunnetaidot, laadullinen tutkimus, vuorovaikutus, ohjaus, mielenterveys, kuntoutuminen

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Kuuppelomäki Viivi

Emotional competence in guiding working-age mental health rehabilitators

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2025, 49 pages.

Bachelor's Degree Programme in Rehabilitation Counselling. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Emotional competence has been studied quite little from the point of view of the instructors of working-age mental health rehabilitees. Instead, there is a wealth of research and materials available on emotional skills for children, young people, and those who work with them. For those working with working-age customer groups, such research data and materials are considerably less available. The thesis examined the instructors' views on the importance of emotional competence in guiding working-age mental health rehabilitees and coping at work. The aim of the thesis was to highlight the instructors' views on the importance of emotional competence in supervision work. The thesis is a qualitative study, the method of which was the thematic interview. The interview was conducted in a group format. The target group was selected as the employees of the client who work with re-habilitation workers of working age. The results of the thesis show that emotions are an integral part of working with mental health rehabilitees, and their identification, regulation and sharing are key elements of professionalism. Open handling of emotions is seen as a resource in terms of employee well-being as well as customer relationships. The support and functional interaction of the work community will become a crucial factor in managing the emotional load. Because there has been very little research into the emotional competence of working-age people, further research is needed from several perspectives. Mental health rehabilitators' views on the emotional competence of instructors would be useful to study. In addition, it would be necessary to study the emotional skills education received by social and health care students in order to obtain information on possible developmental needs in social and health care education.

Keywords/tags (subjects)

Emotional skills, qualitative research, interaction, guidance, mental health, rehabilitation

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Toimeksiantajan esittely	4
3	Käsitteet ja tietoperusta	5
3.1	Tunteet.....	5
3.2	Tunnetaidot.....	7
3.3	Ohjaustyö ja tunnetaito-osaaminen	9
3.3.1	KOHTAA-malli	10
3.4	Mielenterveys.....	13
3.5	Mielenterveyden kuntoutus	14
3.6	Aiemmat tutkimukset tunnetaito-osaamisesta ja mielenterveyden palveluista	16
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	17
5	Toteutus	18
5.1	Valmistautuminen ja rajaus	18
5.2	Menetelminä laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu	18
5.3	Aineiston keruu	19
5.3.1	Haastattelurungon laadinta.....	19
5.3.2	Haastattelun toteutus.....	20
5.4	Aineiston kuvaus	21
5.5	Aineiston analyysi.....	21
6	Opinnäytetyön tulokset	24
6.1	Tunnereaktiot ohjaustyössä.....	24
6.2	Tunteiden säätely ja hallinta työaikana	25
6.3	Tunteiden näyttäminen osana ohjaajan inhimillistä ammatillisuutta	26
6.4	Tunnetilojen tarttuminen voimavarana ja kuormitustekijänä.....	28
6.5	Turvallinen työyhteisö tunnetaitojen tukena	30
6.6	Tunnetaito-osaamisen kehittyminen ammatillisessa identiteetissä	32
7	Johtopäätökset	33
8	Pohdinta	35
8.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	35
8.2	Kestävä kehitys.....	37
8.3	Tulosten hyödynnettävyys kuntoutuksen ohjaajan työssä.....	38
8.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	38

Lähteet	40
Liitteet	43
Liite 1. Selvitys tiedonhankinnasta.....	43
Liite 2. Aineiston hallintasuunnitelma	45
Liite 3. Saatekirje ja suostumuslomake.....	46
Liite 4. Haastattelun runko.....	48
Kuviot	
Kuvio 1. Tiedonhaun suunnitelman miellekartta.....	5
Kuvio 2. KOHTAA-malli mukailien Ståhlberg 2019.....	11
Taulukot	
Taulukko 1. Esimerkkejä aineiston pelkistämisestä ja teemoittelusta	21

1 Johdanto

Tunnetaito-osaamisen tärkeydestä on vuosia puhuttu etenkin lasten, nuorten ja perheiden parissa työskenneltäessä. Asiaa on tutkittu, on valmistettu materiaaleja sekä koulutuksia näiden asiakasryhmien kanssa työskenteleville sekä asiakkaille ja heidän läheisilleen. Työikäisten asiakasryhmien kanssa työskentelevien tunnetaito-osaamisesta on vähän tietoa saatavilla. Tämä herätti motivaation tarttua aiheeseen tätä opinnäytetyötä laadittaessa.

Tunnetaito-osaaminen on tärkeä osa kuntoutuksen ohjaajan ammatillisuutta, se vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen, kohentaa työhyvinvointia ja on osa ammatillista kehittymistä. Kestävän kehityksen näkökulmasta tunnetaito-osaamisen tutkiminen on erityisen tärkeää, sillä se tukee inhimillisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävän palvelujärjestelmän rakentumista. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, jotka hallitsevat tunnetaitoja, kykenevät kohtaamaan asiakkaat empaattisesti ja rakentavasti, mikä edistää vaikuttavia asiakassuhteita. Lisäksi tunnetaito-osaamisen kehittäminen parantaa työhyvinvointia ja vähentää työuupumusta, mikä puolestaan edistää alan vetovoimaisuutta ja työntekijöiden pysyvyyttä. Tämä on tärkeää kestävän kehityksen sosiaalisen ulottuvuuden kannalta, sillä hyvinvoivat työntekijät voivat tarjota laadukkaampia ja eettisesti kestäviä palveluja. Tunnetaitoihin panostaminen tuo myös taloudellista kestävyyttä, sillä se voi vähentää työssä tapahtuvia konflikteja, sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta. Kun sosiaalialan organisaatiot tukevat tunnetaitojen kehittämistä, ne luovat kestävämpiä ja tehokkaampia työyhteisöjä, jotka pystyvät vastaamaan yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin.

Tunnetaito-osaamisen tutkiminen on siis keskeinen osa sosiaalialan kehittämistä, ja sen tulokset voivat auttaa luomaan käytännön ratkaisuja, joilla tuetaan ammattilaisten jaksamista ja asiakastyön laatua. Opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa siitä, miten tunnetaitoja voidaan vahvistaa koulutuksessa, työyhteisöissä ja organisaatiokulttuurissa, jotta sosiaaliala voisi edistää kestävä kehitystä kaikilla tasoilla.

2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Buusti ry. Buusti ry on aiemmin toiminut nimellä Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys. Buusti ry on yhdistys, joka tuottaa kuntoutus- ja työllisyyspalveluita psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen tuen tarpeessa oleville henkilöille pääasiassa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella. Yhdistyksen toiminnan lähtökohtana on yhteisöllisyys ja yksilöllisyys. Ja heidän arvojaan ovat asiakaslähtöisyys, luotettavuus ja innovatiivisuus. Lisäksi yhdistys kuvaa itseään yhteisölliseksi edelläkävijäksi. Buusti auttaa asiakkaita löytämään omia voimavarojaan, joiden avulla edistetään toimintakykyä, hyvinvointia ja kuntoutumista. Buustilla on neljä yhteisövalmennusyksikköä, kaksi ympärivuorokautisen asumisenyksikköä, kolme yhteisöllisen asumisenyksikköä ja osasta näistä löytyy myös tuetun asumisen asuntoja. Lisäksi Buustin toimintaan kuuluu opintovalmennusta nuorille kahdessa eri yksikössä. (Yhdistys. N.d.)

Yhteisövalmennuksen tarkoitus on auttaa mielenterveyskuntoutujia parantamaan elämänlaatuun. Siinä tuetaan itsenäisesti asuvia kuntoutujia arjessa toiminnallisilla keinoin, ja valmennus suunnitellaan yhdessä heidän kanssaan omien tarpeidensa mukaan. Valmennusta järjestetään arkipäivisin, ja sen tavoitteena on tukea kuntoutujien itsenäistä elämää ja sosiaalisten suhteiden rakentamista ja ylläpitämistä. (Yhteisövalmennus. N.d.)

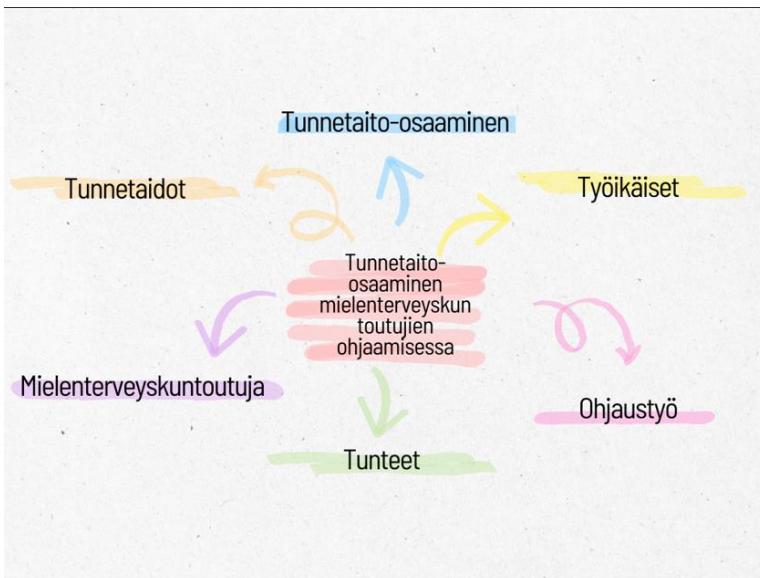
Asumispalveluiden tavoitteena on tukea asiakkaita kohti itsenäisempää elämää palvelun tarjoaman tukiverkoston avulla. Ohjaajan kanssa opetellaan arjen taitoja ja asetetaan yhdessä sekä pieniä että suurempia tavoitteita kuntoutumisen edistämiseksi. Pienet tavoitteet auttavat etenemään kohti isompia päämääriä. Tuen tarvetta arvioidaan matkan varrella. (Asumispalvelut. N.d.)

Opintovalmennus on tarkoitettu nuorille, joilla on haasteita itsenäisessä asumisessa, opiskeluissa tai sosiaalisissa suhteissa. Opintovalmennuksen tavoite on tukea nuoren opintojen etenemistä. (Opintovalmennus. N.d.)

Yhdistyksen palveluista tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin työikäisten palveluissa työskentelevät ohjaajat, koska opinnäytetyössä haluttiin tutkia tämän kohderyhmän työntekijöiden näkemyksiä tunnetaito-osaamisesta. Valinta perustui myös siihen, että kyseisen kohderyhmän näkemyksistä ei ollut saatavilla aikaisempaa tutkimustietoa.

3 Käsitteet ja tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustaa varten tehtiin hakuja JAMKin opiskelijan oikeuksilla maksuttomista tietokannoista. Tietoa tunnetaidoista ja mielenterveyden kuntoutuksesta haettiin sekä suomen- että englanninkielisistä lähteistä. Hakujen tavoitteena oli löytää sekä kansallista että kansainvälistä tutkimustietoa aiheesta. Lisäksi haut tuottivat myös muuta aiheeseen liittyvää tietopohjaa, kuten aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja asiantuntijakirjoituksia. Hakuprosessi toteutettiin tammi–huhtikuussa 2025, ja haut rajattiin vuosille 2010–2025. Hakusanoja ja -lauseita suunniteltiin etukäteen miellekartan avulla. Suomenkielisiä hakusanoja olivat *tunnetaidot*, *tunneäly* ja *mielenterveyden kuntoutus*. Englanninkielisiksi hakusanoiksi valikoituivat muun muassa *mental health*, *feelings*, *emotion* ja *emotional skills*.



Kuvio 1. Tiedonhaun suunnitelman miellekartta

3.1 Tunteet

Tunteet ovat osa jokapäiväistä elämää vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Tunteiden ilmeneminen voi olla sanallista tai sanatonta. Tunteet ovat osa yhteiskuntaa, organisaatioita ja yhteisöjä. Tunteet tarttuvat herkästi ihmisestä toiseen. (Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa 2021.) Mielenterveystalon sivuston mukaan perustunteita ovat ilo, viha, suru, hämmästyminen, pelko ja inho. (Mitä ovat tunteet? N.d.). Erilaiset teoreetikot ovat kuitenkin esittäneet toisistaan poikkeavia luetteloita perustunteista, mikä viittaa siihen, ettei niille ole vakiintunutta määritelmää.

(Ortonory 2022, 41). Mäen mukaan (2025) yleisesti tunnettuja perustunteita on tunnistettu viidestä seitsemään, joiden lisäksi on perustunteiden muunnelmia ja yhdistelmiä eli sekundaarisia tunteita.

Tunteet ilmenevät kolmella eri osa-alueella fyysisinä, psyykkisinä ja sosiaalisina. Fyysiset tunnereaktiot tarkoittavat kehossamme tapahtuvia toimintoja kuten hikoilu, sydämen sykkeen nopeutuminen, vapina ja punastuminen. Fyysiset tuntemukset tuntuvat eri puolilla kehoa ja ovat yksilöllisiä. Fyysisen tuntemuksen tarkoituksena on valmistaa ihmistä esimerkiksi vaaran uhatessa. Ikävät muistot saattavat aktivoida kehossa erilaisia reaktioita. Fyysisiä reaktioita on mahdollista hallita tunnistamalla ne. Psyykinen alue tunnereaktioissa käsittää tulkintoja, arvioita sekä reaktioita ulkopuolisiin asioihin. Psyykinen toiminta sisältää tiedonkäsittelyyn liittyvät prosessit (kognitiiviset toiminnat), tunteet (emootiot) ja toimintaan vaikuttavat tekijät (motiivit). Kaikki kolme psyykkisen toiminnan osaa vaikuttavat toisiinsa. Sillä on vaikutusta esimerkiksi siihen, miten henkilö käsittelee tietoa toisesta ihmisestä, josta hän pitää tai ei pidä. Merkittävä osa psyykkisiä toimintoja on sosiaalista kanssakäymistä ja sen säätelyä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen perustehtävä on ohjata ihmisen kehittymistä. Esimerkiksi kognitiiviset taidot ja tunnetaidot kehittyvät sosiaalisessa kanssakäymisessä. Myös kulttuuri ja tavat syntyvät sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena. (Seppänen 2021, 15–16.)

Tunteiden kokeminen perustuu yksilölliseen temperamenttiin, joka on synnynnäinen ominaisuus. Juuri temperamentin ansiosta tunteiden voimakkuus, ilmaiseminen ja reagoitavat vaihtelevat ihmisten välillä. Temperamentin lisäksi tunneilmaisujen erilaisuuteen vaikuttavat lapsuudessa kasvattajalta opitut tavat toimia. Erilaiset tunneilmaisutavat saattavat aiheuttaa väärinkäsityksiä ja ristiriitoja. (Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa. 2021.) Temperamentti vaikuttaa myönteisten sekä kielteisten tunteiden kokemiseen ja ilmaisuun. Jokainen ilmaisee tunteitaan ainutlaatuisesti. Tunteiden säätelyn tarkoituksena on, ettei ihminen vahingoita itseään tai muita tunnereaktioidensa seurauksena. (Seppänen 2021, 35.)

Tunteet eivät ilmesty tyhjästä, vaan ne ovat reaktioita johonkin, kuten tilanteeseen, ajatukseen tai tapahtumaan (Mäki 2025). Tunnereaktiot ovat tarkoituksenmukaisia. Tunne kertoo meille, onko joku ihminen tai tilanne turvallinen vai pelottava. Autonominen hermosto ohjaa kehon reaktiota.

Kun keho on niin kutsutussa normaalissa tilassa, on autonomisen hermoston sympaattinen ja parasympaattinen järjestelmä tasapainossa. Sympaattisen hermoston tarkoitus on aktivoida kehon taistele- tai pakene reaktioon tarvittavat toiminnot kuten lisätä lihastyöhön käytettäviä kehon resursseja, kiihdyttää hengitystä ja verenkiertoa sekä nostaa verenpainetta. Tämä reaktio juontaa juurensa esi-isiemme henkiinjäämisedellytyksiin, mutta on jäänyt osaksi meitä. Parasympaattisen hermoston tehtävä on rauhoittaa sydämen sykettä, hidastaa ja tasata hengitystä, jolloin kehomme rentoutuu. (Seppänen 2021, 24-26.)

3.2 Tunnetaidot

Tunnetaidot käsittävät kyvyn tunnistaa, säädellä ja ilmaista omia tunteitaan. Tunnetaitojen avulla voi myös tavoitella toisen tunteiden säätelyä. (Seppänen 2021, 40.) Säätelytaidot ovat osittain synnynäisiä ominaisuuksia, mutta myös elämäkokemusten muovaamia (Isomäki & Uusitalo 2017, 101). Tunnetaidot myötävaikuttavat ihmisten hyvinvointiin ja ovat osa mielenterveyttä. Tästä syystä tunnetaitojen edistäminen on tärkeää ikäryhmästä riippumatta. Tunnetaitojen pohja syntyy lapsuuden kokemuksista. Lapsuudessa saadut mallit tunneilmaisusta, tunteiden tunnistamisesta ja säätelystä luovat pohjan kyvyille selvitä haastavissa tilanteissa. Vaikka ihminen ei lapsuudessaan olisi saanut oikeanlaisia malleja tunteiden ilmaisuun, tunnistamiseen tai säätelyyn niitä on mahdollista harjoittaa iästä riippumatta. Ja vaikka omaisikin hyvät tunnetaidot, niissä voi aina kehittyä lisää. (Seppänen 2021, 40–44.)

Isomäki ja Uusitalo (2017, 102–111) kuvaavat säätelytaitoja yksinkertaisella keinulauta mallilla, jossa ihmisen toimintaan pitkäaikaisesti vaikuttavat kuormittavat sekä tyynnyttävät tekijät tasapainoilevat. Pitkäaikaisvaikuttajat he ovat jakaneet ihmissuhteisiin ja olosuhteisiin, joilla on ihmiseen negatiivinen tai positiivinen vaikutus. Ihmissuhteisiin liittyvät pitkäaikaisvaikuttajia ovat muun muassa sosiaalinen verkosto, vuorovaikutus ja kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Olosuhteisiin liittyvillä tekijöillä he tarkoittavat muun muassa taloudellista tilannetta ja terveydentilaa. Nämä tekijät luovat pohjaa ihmisen minäkuvalle, itseluottamukselle, suhteelle toisiin ihmisiin sekä kyvyille sietää epäonnistumisia, ponnistella ja motivoitua.

Tunnetaitojen kivijalkana pidetään kykyä havaita ja tunnistaa omien tunteiden lisäksi toisten tunteita. Toisen ihmisen tunteiden tulkintaan vaikuttavat omat tiedostamattomat tunteet. Toisen ihmisen tunteiden tulkinta ei aina osu oikeaan. (Seppänen 2021, 44.)

Ihmisten kyky säädellä tunteita on yksilöllinen ja vaihtuva. Siihen vaikuttavat pitkäaikaisvaikuttajat sekä kuormittavat että tyyntyttävät tekijät, eikä se ole paikallaan pysyvä tila. (Isomäki & Uusitalo 2017, 122.) Ihminen tekee olettamuksia tulkitessaan toisen ihmisen tunnetilaa nonverbaalin ja verbaalisen viestinnän kautta. Tunteiden havaitsemisen lähtökohtana on tunteiden hyväksyminen ja salliminen. Tunteiden kieltäminen heikentää kykyä havaita ja tunnistaa tunteita. Tunteiden havainnointia voi harjoittaa, jolloin muutkin tunnetaidot kehittyvät. Sosiaali- ja terveysalalla hyvät tunnetaidot omaava ammattilainen huolehtii myös omasta työhyvinvoinnistaan hillitsemällä tunteitaan, tuntemalla omat tarpeensa ja tunnistamalla omat rajansa. (Seppänen 2021, 44–45.)

Tärkeä osa tunnetaitoja on myös itsestä huolehtiminen. Isomäki ja Uusitalo (2017,45) kuvaavat, että tärkeä osa terveellisiä elintapoja liikunnan ja syömisen lisäksi on myös lepo. Etenkin aivojen lepääminen. Väsymys heikentää aivojen toimintakykyä, jolloin ihminen alkaa toimia niin sanotulla automaattiohjauksella eikä pysty keskittymään olennaiseen eikä antamaan parastaan. Aivoille on välttämätöntä saada riittävästi ravintoa ja unta. Ilman niitä ne toimivat puutteellisesti. Näiden lisäksi tulisi välttää aivoille haitallisia tekijöitä. Haitallisia tekijöitä ovat ylikuormitus, päihteet, yksipuoliset virikkeet, negatiivinen stressi, passiivinen aivojen käyttö, vammautuminen ja sairaudet. Aivojen hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat liikunta, mielihyvä ja joutenolon sekä positiivinen vuorovaikutus ja älyllinen ponnistelu.

Aivojen huollossa tärkeää olisi lisätä tai muuttaa välttämättömien tekijöiden ja haitallisten tekijöiden suhdetta. Esimerkiksi unenpuutteen korvaaminen lisäämällä liikuntaa tuo vain hetkellisen helpotuksen. Perusasioiden ollessa tasapainoissa (välttämättömät ja haitalliset tekijät) aivoille hyvää tekeviä asioita lisäämällä elämän mielekkyys ja hyvinvointi voivat lisääntyä. Toisinaan olisi tärkeä myös vältellä tehokkuutta, pysähtyä päivittäin ja rauhoittua, jotta aivot saavat rakentaa uusia yhteyksiä ilman paineita. (Isomäki & Uusitalo 2017, 45–49.)

Resilienssi on olennainen osa mielenterveyttä, joka syntyy vuorovaikutuksessa yksilön ja ympäristön välillä. Se on psyykkinen kyky joustaa ja selviytyä muuttuvissa tilanteissa. Arjessa resilienssi tarkoittaa kohtuullista pärjäämistä haasteista, stressistä ja muutoksista huolimatta. Resilienssi ei pois sulje asioiden pysäyttävää vaikutusta ihmiseen vaan auttaa häntä selviytymään haasteista voimavarojensa avulla. Resilienssi on taito, jota voi kehittää sekä ylläpitää. (Resilienssi auttaa selviyty-

mään 2024.) Resilienssiä tukee ihmisen konkreettiset kokemukset omasta osaamisestaan ja vaikutusmahdollisuuksista. Onnistumisen kokemukset esimerkiksi harrastuksissa voivat vahvistaa uskoa siihen, että haasteista on mahdollista selvitä. Elämän yksittäisellä osa-alueella saatu onnistumisen kokemus vahvistaa ihmisen uskoa kohdata haasteita muillakin elämän osa-alueilla. Resilienssi muuttuu elämäntilanteiden mukaan ja se ilmenee eri tavoin eri ympäristöissä. (Resilienssi työssä ja arjessa N.d.)

Tiedonhaun yhteydessä kävi ilmi, että aikuisten asiakkaiden tai sosiaalialan ammattilaisten tunnetaitoja oli tutkittu vähäisesti. Espanjassa ikäihmisille tehdyn tunneälyä käsittelevän tutkimuksen mukaan ihminen, jolla on kyky kiinnittää huomiota ja joka tunnistaa tunteensa selviää paremmin elämän muuttuvissa tilanteissa. Liiallinen tunteiden huomioiminen voi kuitenkin johtaa epäterveisiin käyttäytymismalleihin. Ihminen, jolla tunnetaidot ovat hyvällä tasolla kykenee ymmärtämään omien tunteidensa lisäksi toisten tunteita ja näiden syy-seuraussuhteita. Näiden taitojen ansiosta ihminen voi tehdä päätöksiä toimintansa suhteen. Tunnetaidoiltaan taitava ihminen omaa kyvyn muokata tunnetilojaan negatiivisesta positiiviseen. Tutkimuksessa todettiin, että tunnetaitojen hallinnalla nähdään olevan positiivinen vaikutus ihmisen elämässä myös ikääntyessä. (Delhom, Satorres & Meléndez 2020, 133-134.)

3.3 Ohjaustyö ja tunnetaito-osaaminen

Ohjaus voi tarkoittaa eri asioita riippuen siitä, kuka puhuu tai missä ohjaus tapahtuu. Joskus sillä tarkoitetaan vaikkapa viranomaisten tekemää rahojen tai sääntöjen ohjausta. Toisinaan taas yksilön tai ryhmän tukemista keskustelun ja vuorovaikutuksen avulla, kuten työnohjauksessa. (Lahti 2021, 2.) Seppäsen (2021, 295) mukaan Howard ja Timmons (2012) ovat sanoneet, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset voivat ilmaista työssään vain niitä tunteita, jotka ovat organisaation puolesta hyväksytyjä. Ammattilaiset sopeuttavat päivittäin kokemansa tunteet työnkuvaansa sopiviksi. Heidän tulee osata itse tarkastella mitä tunteita he voivat ilmaista ilman, että se vaikuttaa asiakassuhteeseen. (Seppänen 2021, 295). Tässä luvussa käsitellään sosiaali- ja terveysalan ohjaustyötä yksilö- sekä ryhmätasolla.

Ståhlbergin (2019) mukaan Vehviläinen (2014) on kuvaillut hyvän ohjauksen sisältävän kunnioittavan sekä rakentavan kohtaamisen ja dialogisen vuorovaikutustilanteen. Kohtaaminen edellyttää

ihmistuntemusta, tunneälyä sekä kykyä tulkita toisen osapuolen viestejä. (Ståhlberg 2019). Kohtaavan asiakastyön pohjana on kyky nähdä asiakas kokonaisuutena. Se on yhtä aikaa lähestymistapa sekä työskentelyote. (Lahti 2021, 4.)

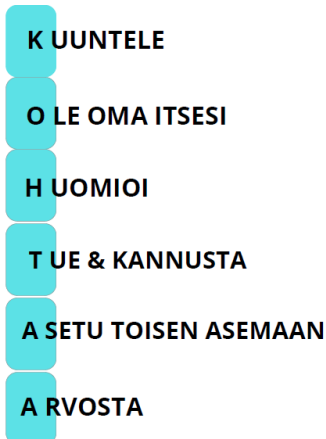
Vehviläinen (2020) kuvailee ohjaustyön merkityksen muuttuneen historian aikana. Hänen mukaansa 1990-luvulla pohdittiin ohjauksen asemaa työssä ja tulisiko sen olla ammatti, teoria, menetelmä tai tarvitaanko ohjausosaamista ylipäätään. Nykyisin ohjauksellisuus on vakiinnuttanut paikansa monessa toimintaympäristössä. Ohjaustyössä haasteena nykypäivänä on ihmisten jatkuvat muuttuvat elämäntilanteet kuten muutokset koulutus- ja työurilla, jotka vaativat ihmiseltä oman identiteetin uudelleen ajattelua. Ohjaustyössä tulee ottaa huomioon modernin yhteiskunnan ilmiöt, esimerkiksi oman elämän jatkuva kehittäminen, mahdollisuuksien runsaus ja valintojen paljous. Nämä ilmiöt haastavat ihmisten elämän mielekkyyden ja tyydyttävyyden kokemuksia. Näitä haasteita kokeva ihminen tarvitsee vahvistusta ”omannäköisen” elämän elämiseen. Ohjaustyötä tekevä ammattilainen kohtaa työssään ristiriitaisia tilanteita. Miten saada esimerkiksi asiakkaan muutosvastarinta hellittämään? Vehviläinen toteaa, että on tärkeä tunnistaa ristiriitaa ohjaustilanteissa ja pyrkiä avoimesti pitämään se esillä. Ei ole tarpeen vain hyssyttellä ongelmia vaan tuoda esiin avoimesti esille osapuolten mielipiteet. (Vehviläinen 2020.)

Ohjauksessa osapuolet ovat sosiaalisessa toiminnassa keskenään. Ohjaajan on tärkeä pystyä asettumaan tueksi niin, että ohjattava kykenee hahmottamaan selkeästi, kuka on hänen tukenaan prosessissa. Ohjaussuhteessa kohtaavat ohjaaja ja ohjattava, sekä heidän persoonansa ja intressinsä. Yhteisenä päämääränä osapuolilla on ohjattavan ohjauksessa työstämä prosessi, johon osapuolet panostavat eri tavalla. Ohjattava tuo prosessiin kokemustietonsa ja tekee ohjaajan antamat harjoitteet sekä kertoo työskentelynsä tuloksista. Ohjaajan tehtävä on tehdä yhteenvetoja, kuunnella, tulkita, mallintaa ja luoda tilanteita ja tilaisuuksia prosessin etenemiseksi vahvistaen ohjattavan toimijuutta. (Vehviläinen 2020.)

3.3.1 KOHTAA-malli

Ståhlbergin (2019) mukaan ihmisten ohjauksessa ja vuorovaikutuksessa on kyse kohtaamisesta. Oman filosofiansa pohjalta hän on luonut KOHTAA-mallin, joka toimii pienryhmäohjauksen perustana, jossa korostuvat kohtaamisen inhimillisyys ja ohjaajan vuorovaikutukselliset taidot. Malli on hyödynnettävissä ryhmäohjauksen lisäksi yksilöohjauksessa. Mallin nimi muodostuu sanoista

kuuntele, ole oma itsesi, huomioi, tue ja kannusta, asetu toisen asemaan ja arvosta. Nämä elementit kiteyttävät sen, miten ohjaaja voi luoda turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jossa osallistujat tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi. Malli painottaa läsnäoloa, yksilöllisyyden huomioimista ja kannustavaa vuorovaikutusta ohjauksessa.



Kuvio 2. KOHTAA-malli mukailten Ståhlberg 2019

Kuuntele

Ensimmäisenä tärkeänä asiana toimivassa ohjauksessa Ståhlberg (2019) nostaa esille kuulemisen ja kuuntelemisen eron. Aikuisten kuuntelemisen taito usein muuttuu haastavaksi jatkuvan informaatiotulvan ja multitaskauksen vuoksi. Lapsilla kyseinen taito on luonnollisesti tallessa uteliaisuuden vuoksi. Ohjaustyössä kuunteleminen tarkoittaa ohjaajan taitoa kuunnella ohjattavaa empaattisesti sekä aktiivisesti. Ohjaajan tulee osoittaa aitoa kiinnostuneisuutta, ymmärrystä, hyväksyntää sekä kannustaa asiakasta tämän prosessissa. Ohjaajan on myös tärkeä esittää tarkentavia kysymyksiä. Kuunteleminen vaatii läsnäoloa, kärsivällisyyttä, suvaitsevaisuutta, avoimuutta sekä erilaisuuden sietämistä. (Ståhlberg 2019.)

Ole oma itsesi

Ståhlbergin (2019) mukaan aidolla olemisella päästään asiakkaan tilanteessa pintaa syvemmälle, joka myös säästää ohjaajan turhalta roolin vetämiseltä. Hän sanoo, että tarkoitus ei kuitenkaan ole

tuoda koko omaa elämäänsä ohjaustilanteeseen, vaan säilyttää ammatillisuus työssä. (Ståhlberg 2019.)

Huomioi

Ståhlberg (2019) kuvailee ohjaaja kykyä sulautua osaksi ohjaustilannetta niin, ettei ulkopuolinen välttämättä erota selkeästi ohjaajaa. Tästä huolimatta ohjaajan tulee etenkin ryhmäohjauksessa kiinnittää huomio siihen, että "langat pysyvät käsissä" ja hän tietoinen koko ajan mitä ryhmässä tapahtuu sekä yksilö- että ryhmätasolla. Huomioimisessa annetaan painoarvoa asiakkaan sanattomalle ja sanalliselle viestinnälle, johon sisältyy tilannetajua ja pelisilmää. (Ståhlberg 2019.)

Tue ja kannusta

Ohjaajan tulisi kannustavalla otteella tukea asiakkaan ajatuksia ja oivalluksia. On tärkeä nostaa esille sekä yksilö- että ryhmäohjauksessa vahvuudet ja potentiaali. Positiivisella otteella ohjaaja kykenee viemään keskustelua pois ongelmista vellomisesta kohti tavoitteita. Usein kannustaminen ja kehuminen voimaannuttavat asiakasta ja rohkaisevat häntä etenemään prosessissaan, vaikka tilanne olisikin haastava. (Ståhlberg 2019.)

Asetu toisen asemaan

Asetu toisen asemaan: empatia on alusta ymmärrykselle. Ilman empatiaa asiakas saattaa kokea kohtaamisen pintapuolisena. Ohjaajan kyky asettua toisen asemaan viestii asiakkaalle, että molemmat osapuolet ovat inhimillisiä, tuntevia yksilöitä. Ryhmämuotoisessa ohjauksessa ohjaaja voi hyödyntää ohjattavien kokemusten jaksamista, josta syntyy parhaimmassa tapauksessa oleellista vertaistukea. (Ståhlberg 2019.)

Arvosta

Jokainen kaipaa arvostusta, etenkin silloin kun ihmiset jakavat omia henkilökohtaisia elämäntarinoitaan, haaveitaan ja toiveita. Arvostus toimii näkymättömänä voimana, jonka avulla ihminen uskaltautuu moniin asioihin elämässään. Ohjaustyössä on tärkeää osoittaa asiakkaalle arvostusta

häntä ja hänen ajatusmaailmaansa, vaikka se erottuisi omasta arvomaailmasta. Vuorovaikutustilanne vaatii riittävää turvallisuutta ja turvallisuus kehittyy arvostuksen avulla. Arvostuksella ruokitaan ohjaustyössä ymmärrystä, luottamusta ja hyväksyvää ilmapiiriä, joiden kautta voidaan saavuttaa syvällisiäkin keskusteluja. (Ståhlberg 2019.)

3.4 Mielenterveys

Kuhanen, Oittinen, Kanerva, Seuri ja Schubert (2013) avaavat mielenterveyden käsitettä maailman terveysjärjestö WHO määritelmän kautta: terveyden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana. Terveys on ominaisuus, toimintakyky, tasapaino, voimavara, kyky selviytyä tai sopeutua. Fyysinen terveys on vuorovaikutuksessa mielenterveyden kanssa. Mielenterveyttä kuvataan usein talomallin kautta. Mielenterveys on talon kivijalka, joka kestää säiden vaihtelut vuodesta toiseen. Mielenterveydestä ihminen saa tukea vastoinkäymisten kohdatessa koko elämänkaaren ajan. Positiivinen mielenterveys on hyvinvoinnin kokemus, johon kuuluvat ongelmanratkaisutaidot, hyvä itsetunto ja -luottamus, osallisuuden kokeminen, kyky solmia ja ylläpitää ihmissuhteita sekä kyky kohdata vastoinkäymiset. Positiivinen mielenterveys on voimavara yksilölle, yhteisölle ja yhteiskunnalle. Mielenterveys ei ole pysyvä tila. Mielenterveyden muutoksiin vaikuttavat ympäristö. Esimerkiksi taloudellinen epävarmuus saattaa aiheuttaa mielenterveyteen negatiivisesti. (Kuhanen, Oittinen, Kanerva, Seuri & Schubert 2013, 17–19.)

Mielenterveyttä määrittävät tekijät on sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä Mielenterveys-työ Euroopassa (2004) jaettu neljään osa-alueeseen, jotka ovat 1) yksilölliset tekijät ja kokemukset, 2) sosiaalinen tuki ja vuorovaikutus, 3) yhteiskunnalliset rakenteet ja resurssit sekä 4) kulttuuriset arvot. Yksilölliset tekijät ja kokemukset selittävät miten jokainen ihminen määrittää oman mielenterveytensä. Yksilötekijöihin luetaan biologiset ominaisuudet, tunteet, identiteetti, sopeutumiskyky, henkilökohtaiset voimavarat, elämän mielekkyys ja fyysinen terveys. Vuorovaikutustilanteista syntyneet kokemukset vaikuttavat mielenterveyteen läpi elämän. (mts. 19.)

Mielenterveys on ihmisen henkistä vastustuskykyä kohdata elämän normaalit stressitilanteet, kykyä työskennellä sekä toimia yhteisön jäsenenä. Mielenterveys suojaa voimavaroja ja resursseja, joita ihminen tarvitsee elämiseen. Sosiaalinen tuki ja vuorovaikutus on kaikkea sitä vuorovaikutusta, jota ihminen kokee elämänsä aikana perhepiirissä, koulussa, yhteisöissä, työelämässä ja pal-

veluiden tasolla. Lapsuuden aikaiset kokemukset vaikuttavat ihmisen mielenterveyteen, esimerkiksi riittävä varhainen vuorovaikutus vaikuttaa vauvan perusturvallisuuden tunteen kehittymiselle, joka toimii pohjana hyvälle itsetunnolle ja minäkuvalle. Ihmisen mielenterveys vahvistuu, kun hänellä on hyvät ihmissuhteet ja hän saa olla vuorovaikutuksessa turvallisten ihmisten kanssa. (mts. 19–21.)

Yhteiskuntapolitiikalla ja lainsäädännöllä pyritään vaikuttamaan siihen, että kaikilla kansalaisilla olisi yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet tarvitsemiinsa palveluihin. Riittävä taloudellinen toimeentulo, asumis- ja elinolosuhteet, koulutukselliset resurssit ja palveluiden saatavuus vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin. Kulttuuriset arvot ohjaavat poliittisia päätöksiä ja niihin vaikuttavat aikakausien vaihtelut. Mielenterveyteen vaikuttavia kulttuurisia arvoja ovat muun muassa ihmisoikeudet ja tasa-arvo. Esimerkiksi aikaisemmin mielenterveyspotilaita hoidettiin vankilamaisissa olosuhteissa ja heidät leimattiin. (mts. 19–21.)

3.5 Mielenterveyden kuntoutus

Sosiaalihuoltolakiin (2014) on kirjattu, että hyvinvointialueilla sekä kunnilla on velvollisuus kehittää kansalaisten elinolosuhteita mielenterveyttä suojaavien tekijöiden vahvistamisella sekä ennaltaehkäistä mielenterveyden häiriöiden syntyä. Sosiaalihuollon mielenterveystyö tarkoittaa hyvinvointialueen sosiaalipalveluja sekä toimintaa, jotka tukevat mielenterveyttä ja vastaavat psyykkisen toimintakyvyn heikkenemisestä aiheutuvaan tuen tarpeeseen. Lisäksi siihen kuuluvat yksilön, perheen sekä yhteisön psykososiaalisen tuen yhteensovittaminen. Sosiaalihuollon mielenterveystyö muodostaa sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa toimivan kokonaisuuden. Sosiaalihuollon mielenterveystyön palveluita ovat asumispalvelut, sosiaaliohjaus, sosiaalityö sekä sosiaalinen kuntoutus, jotka on kohdennettu erityisesti psyykkisen toimintakyvyn heikkenemisen aiheuttaman tuen tarpeeseen. (L1301/2014.)

Kuntoutuminen on kuntoutujan ja asiantuntijoiden yhdessä suunnittelema tavoitteellisesti etenevä prosessi, jossa kuntoutuja on itse aktiivisessa roolissa. Onnistunut kuntoutus vaatii kuntoutujan sitoutuneisuutta sekä yhteistyökykyä kuntoutuksen ammattilaisten kanssa. Ammattilaisen on kyettävä tunnistamaan kuntoutujan voimavarat ja kyvyt sekä kuuntelemaan kuntoutujan toiveita ja odotuksia, joiden avulla luodaan pohja muutosmotivaatiolle. Kuntoutumisprosessin onnistuminen on sekä yksilön että yhteiskunnan etu. (Autti-Rämö, Salminen, Rajavaara ja Melkas 2022, 13.)

Kuhasen, Oittisen, Kanervan, Seurin ja Schubertin (2013, 47) mukaan mielenterveyden kuntoutuksella tavoitellaan ihmisen oman selviytymiskyvyn kohenemistä sekä tuetaan ja vahvistetaan elämänhallintaitoja.

Mielenterveyden kuntoutus on laaja-alaista ja yksilöllistä tukea, jonka tavoitteena on edistää mielenterveysongelmista toipuvien henkilöiden toimintakykyä, elämänhallintaa ja osallisuutta. Se voi sisältää monia eri muotoja palveluista arjen tukeen ja yhteisölliseen toimintaan. Mielenterveyden kuntoutus voi olla sosiaalista-, ammatillista- tai lääkinnällistä kuntoutusta. Eri kuntoutusmuodot eivät pois sulje toisen tarpeellisuutta. Sosiaalinen kuntoutus käsittää palveluja, jotka tukevat kuntoutujan elämänhallintaa, vahvistavat sosiaalista toimintakykyä ja edistävät osallisuutta. Näiden lisäksi sosiaalisella kuntoutuksella pyritään torjumaan syrjäytymistä. Lähtökohtana onnistuneelle sosiaaliselle kuntoutukselle pidetään asiakaslähtöistä osallisuuden tukemista. (Autti-Rämö ym. 2012, 233.)

Ammatillisella kuntoutuksella tavoitellaan kuntoutujan työ- ja toimintakyvyn kohenemistä, joiden avulla turvataan kuntoutujan pysyminen työelämässä tai mahdollistetaan sinne pääseminen. (Autti-Rämö ym 2012, 179.) Suomessa Kela tarjoaa laajan valikoiman ammatillisen kuntoutuksen palveluja, joita ovat nuoren ammatillinen kuntoutus, ammatillinen kuntoutus selvitys, tuki ammatilliseen koulutukseen, työkokeilu, työhönvalmennus, työelämässä olevien Kiila-kuntoutus, ammatillinen Taito-kuntoutus, koulutuskokeilu, apuvälineitä tarvittaessa tueksi työhön tai opiskeluun sekä elinkeinotuki yrityksen perustamiseen tai muuttamiseen. (Ammatillinen kuntoutus N.d.).

Lääkinnällisen kuntoutuksen tavoitteena on kuntoutujan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn parantaminen ja ylläpitäminen sekä hänen elämän hallinnan ja arjessa selviytymisen tukeminen. Lääkinnälliselle kuntoutukselle on esitetty rinnakkaiskäsitteeksi toimintakykykuntoutus. (Autti-Rämö ym 2012, 172.) Mielenterveyden kuntoutuksessa lääkinnällistä kuntoutusta voi olla esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn sekä kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutustutkimukset, terapiat ja sopeutumisvalmennukset.

THL:n verkkosivujen mukaan Suomessa on jatkuvasti käynnissä erilaisia hankkeita liittyen mielenterveyden palveluihin. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on selkeästi halua panostaa näihin palveluihin. Tällä hetkellä on käynnissä Sosiaali- ja terveysministeriön kymmenen vuotta kestävä hanke

Kansallinen mielenterveysstrategia 2020–2030, jossa on viisi painopistettä mielenterveyden pääoma, lasten ja nuorten mielenterveyden rakentuminen arjessa, mielenterveysoikeudet, ihmisten tarpeiden mukaiset, laaja-alaiset palvelut ja hyvä mielenterveysjohtaminen. Tähän mennessä strategiatyössä on havaittu, että Suomen mielenterveystyön kehittämiseksi tarvitaan useita toimenpiteitä. Näihin kuuluvat väestötason malli mielenterveyden edistämiseksi sekä kattava tietopohja mielenterveyspalveluiden saatavuudesta, laadusta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi ammattilaisten koulutusta tulee vahvistaa erityisesti lasten ja nuorten mielenterveyspalveluiden parantamiseksi. Myös uudistuvan mielenterveys- ja päihdelainsäädännön toimeenpano edellyttää tukea, muun muassa monimuotoisten palveluiden kehittämistarpeiden arviointiin sekä stigman ja syrjinnän vähentämiseen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää mielenterveyden edistämiseen ja itsemurhien ehkäisemiseen haavoittuvimmassa asemassa olevien ryhmien osalta. (Kansallinen mielenterveysstrategia 2024.)

Valkosen (2019) tutkimuskatsauksessa "Huumori hyvinvoinnin edistäjänä" korostetaan huumorin merkitystä erityisesti päihde- ja mielenterveysjärjestöjen toimintaan osallistuvien ihmisten hyvinvoinnissa. Kyselytutkimuksen mukaan huumori koettiin tärkeimmäksi hyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Huumori liitettiin vahvasti sosiaaliseen vuorovaikutukseen, rentoutumiseen ja tunteiden säätelyyn, mikä viittaa sen keskeiseen rooliin psyykkisen toimintakyvyn tukemisessa. Lisäksi huumori vahvistaa kokemusta elämän mielekkyydestä, jonka ansiosta elämä nähdään ponnistelemisen arvoisena. Huumorin avulla ammattilainen voi vahvistaa asiakkaan kokemusta kohdatuksi tulemisesta, mikä on olennainen osa ohjaustyön vuorovaikutussuhteita. Huumorilla voi myös olla negatiivisia vaikutuksia ihmisiin, sillä voidaan käyttää vahingoittamisen keinona. Ohjaustyössä onkin tärkeää tunnistaa ja hyödyntää huumorin rakentavia muotoja, jotka tukevat asiakkaan voimavaroja ja luovat turvallista ilmapiiriä. (Valkonen 2019.)

3.6 Aiemmat tutkimukset tunnetaito-osaamisesta ja mielenterveyden palveluista

Opinnäytetyön teoriapohjan kokoamista varten etsittiin tietoa Janet.finna-kirjaston kokoelmista ja kansainvälisistä tutkimusartikkeleista. Näiden lisäksi hakuja tehtiin Google Scholarilla ja Eepos.finna:ssa. Hakukielenä toimi suomen kielen lisäksi englanti. Englannin kielellä pyrittiin saamaan tietoa kansainvälisistä tutkimuksista ja niiden tuloksista tunnetaito-osaamiseen liittyen. Tutkimustietoa oli niukasti saatavilla, kun kohderyhmänä on työikäiset asiakkaat.

Maclaren (2024) artikkelissa käsiteltiin Australiassa tehtyjä tutkimuksia akuuttien mielenterveyspalveluiden hoidon esteistä. Esiin nousi muun muassa, että mielenterveyspalveluiden tulisi tarjota kuntoutujille turvallinen ympäristö, mutta tutkimukset osoittavat, että kaikki palveluiden käyttäjät eivät koe oloaan turvalliseksi. Turvallisuuden tunnetta alensivat muun muassa sairaanhoitajien stressi, pelokkuus ja vartijan työtä tekevien alentava tapa kohdata asiakkaita.

Artikkelissa nostettiin esiin myös ammattilaisten tunneälyn merkitys, koska työ vaatii omien tunteiden hallinnan lisäksi kykyä hallita potilaiden tunteita. Van Dusseldorpin, van Meijelin ja Derksenin (2011) Hollannissa tekemän tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien tunneäly on keskimäärin korkeammalla tasolla kuin väestöllä yleisesti. Tutkimuksessa havaittiin myös sukupuolten välisiä eroja: naissairanhoitajat saivat korkeammat pisteet kuin miessairanhoitajat.

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyö pohjautuu työharjoitteluissa ja opintojen aikana esille nousseisiin ajatuksiin siitä, että sosiaali- ja terveysalan työtehtävät vaativat ammattilaisilta tunnetaito-osaamista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on mielenterveyskuntoutujien kanssa työskentelevien ohjaajien näkemys tunnetaito-osaamisen merkityksestä työssä, mitkä tekijät vaikuttavat tunnetaito-osaamiseen ja millainen vaikutus tunnetaidoilla on työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön aihe on tarkoituksenmukainen kuntoutuksen ohjaajan työn näkökulmasta, sillä työssä otetaan vastaan asiakkaiden, työyhteisön ja sidosryhmien tunteita samalla, kun säädellään omia tunteita. Opinnäytetyön tutkimuskysymys on

millainen merkitys ohjaajien tunnetaito-osaamisella on työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa?

Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään ohjaajien näkemyksiä tunnetaitojen merkityksestä heidän työssään mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa. Tutkimus tarjoaa työnantajalle ja työntekijöille tiiviin katsauksen tunnetaito-osaamisen tämänhetkisestä tilasta. Selvitys hyödyttää myös sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita ymmärtämään tunnetaitojen merkitystä tulevassa työssä.

5 Toteutus

5.1 Valmistautuminen ja rajaus

Opinnäytetyön rajausta mietittäessä tuli ottaa huomioon, että opinnäytetyön toteutti yksi henkilö, joten aihe ja tutkittava ryhmä haluttiin pitää maltillisena. Kohderyhmäksi päätettiin rajata työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaajat, vaikka toimeksiantajalla on palveluja myös muille kohde-ryhmille. Opinnäytetyöstä laadittiin sopimus 20.2.2025, jonka osapuolina olivat toimeksiantajan edustaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyön tekijä. Sopimuksessa sovittiin, että toimeksiantajan nimi saa näkyä lopullisessa opinnäytetyössä. Opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettäviä aineistoa, sillä haastatteluun osallistuvat henkilöt esiintyvät aineistossa anonyymeina. Lisäksi laadittiin opinnäytetyön suunnitelma, jonka liitteinä olivat selvitys tiedonhankinnasta (liite 1), aineistonhallintasuunnitelma (liite 2), saatekirje ja suostumuslomake (liite 3) ja haastattelurunko (liite 4). Lisäksi laadittiin tutkimuslupahakemus. Tutkimuslupa myönnettiin 3.3.2025.

5.2 Menetelminä laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne ja Paavilainen (2020, 80) toteavat laadullisen tutkimuksen analysoivan merkityksiä puheissa, teksteissä ja kuva-aineistoissa. Heidän mukaansa laadullinen tutkimus painottaa ihmisen kokemuksellista suhdetta omaan kokemusmaailmaansa sekä hänen rooliaan havainnoijana ja toimijana. Ihmisten havaintoihin vaikuttavat aika, paikka, kulttuuri, kieli ja ympäristö. (Ronkainen ym. 2020, 81–82.)

Kananen (2017) kuvailee laadullista tutkimusta menetelmänä, jota käytetään, kun tutkittavasta aiheesta ei ole teoretietoa, jolla aihetta voisi selittää. Hänen mukaansa laadullisella tutkimusmenetelmällä halutaan saada vastaus kysymykseen: ”Mistä ilmiössä on kyse?”. Tähän tarvitaan riittävää taustateorioita tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijan on tärkeä olla tietoinen aiheeseen vaikuttavista tekijöistä ja näiden välisistä suhteista. Lisäksi tutkimuksen tekijällä on halu ymmärtää ilmiötä. Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä muun muassa siinä, että se perustuu tekstiin ei lukuihin. Laadullinen tutkimus tavoittelee tutkittavan ilmiön kuvaamista, ymmärtämistä ja tulkintaa.

Laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistämään tutkittavaa aihetta. Laadullinen tutkimus sopii parhaiten asetelmaan, jossa tutkittavasta aiheesta halutaan saada syvälinen näkemys ja luoda uusia teorioita. (Kananen 2017, 32–35.)

Aineiston hankintamenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön valikoitui teemahaastattelu, koska haluttiin selvittää ohjaajien näkemyksiä tunnetaito-osaamisen merkityksestä mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa. Teemahaastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen haastattelumuoto. Siitä käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastatteluun valitaan tutkimustehtävän keskeiset aiheet tai teemat, joiden käsittelyn avulla saadaan vastauksia tutkimuskysymykseen. (Vilkkä 2021, 124.) Ryhmähaastattelu on aineistonkeruumenetelmä, jossa useita osallistujia haastatellaan samanaikaisesti. Se mahdollistaa vuorovaikutuksen osallistujien välillä, mikä voi tuottaa syvällisempää ja monipuolisempaa tietoa kuin yksilöhaastattelu. (Vilkkä 2021, 125.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2022) mukaan haastattelu on yksi yleisimmistä tiedonkeruumenetelmistä, mutta ei ongelmallisista. Haastattelu nähdään joustavana tiedonkeruumenetelmänä, jossa tutkija on vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, jolloin tutkija voi esittää syventäviä kysymyksiä. Lisäksi haastattelussa tutkija pystyy motivoimaan haastateltavaa enemmän kuin esimerkiksi lomaketutkimuksessa. Se, että haastateltava saattaa antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia ja haastattelu tiedonkeruumenetelmänä vaatii tutkijalta enemmän ajankäyttöä kuin lomaketutkimus, voidaan nähdä haasteina laadullisessa tutkimuksessa. Haastattelun kautta tutkija ilmaisee haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, kokemuksia ja tunteita. Haastattelija voi edetä tehtävässään suorasti tai epäsuorasti. Epäsuora lähestymistyyli on esimerkiksi piirustusten tulkitseminen ja suora tyyli on kysyä ihmiseltä hänen uskomuksistaan, kokemuksista ja arvostuksista. (Hirsjärvi & Hurme 2022.)

5.3 Aineiston keruu

5.3.1 Haastattelurungon laadinta

Haastattelumenetelmäksi valitulla teemahaastattelulla pyrittiin luomaan tilanne, jossa haastateltavien on helpointa tuoda esille omia näkemyksiä aiheesta. Haastattelurungon kysymykset laadittiin tutkimuskysymykseen peilaten. Haastattelurunko jaettiin neljään teemaan, joita olivat:

1. Ohjaajan omat tunnetaidot ja tunneilmaisu

2. Tunnetaidot ja ammatillinen kehittyminen

3. Tunteiden tarttuminen ja työssä jaksaminen

4. Työyhteisön merkitys ja vaikutus.

Teemojen kysymykset muotoiltiin avoimiksi, jolla pyrittiin siihen, että haastateltavien olisi helppo vastata omin sanoin. Kahden ensimmäisen teeman alla oli neljä kysymystä, koska ne ovat laajempia kokonaisuuksiksi. Ensimmäisen teeman kysymyksillä oli tarkoitus herätellä haastateltavien ajatuksia aiheeseen. Kolmas ja neljäs teema sivusivat hieman toisiaan, joten niiden alla oli vähemmän kysymyksiä. Haastattelun aikana haastattelija esitti lisäkysymyksiä ja toisti vielä haastateltavien vastauksia varmistuakseen ymmärtäneensä oikein.

5.3.2 Haastattelun toteutus

Haastatteluun osallistuville välitettiin Buustin yhteisövalmennusyksikön vastaavan ohjaajan kautta saatekirje sekä suostumuslomake. Lisäksi haastatteluun osallistuvat saivat haastattelurungon luettavaksi ennen haastattelua (liite 3). Alkuperäisessä suunnitelmassa oli, että haastatteluryhmään osallistuisi vähintään kuusi henkilöä. Haastatteluryhmään ilmoittautui viisi henkilöä, joista yksi henkilö joutui perumaan osallistumisen lyhyellä varoitusajalla. Aikataulullisista syistä haastattelun ajankohtaa ei tästä huolimatta muutettu, joten haastatteluun osallistui neljä työntekijää. Ryhmähaastattelu pidettiin 17.04.2025 Buustin yhteisövalmennusyksikkö Tähtiportissa Seinäjoella. Tila oli haastattelun ajan vain haastattelijan ja haastateltavien käytössä.

Haastatteluun osallistuvat toimittivat paikalle saapuessaan allekirjoitetut suostumuslomakkeet opinnäytetyöntekijälle. Opinnäytetyöntekijä säilytti lomakkeita työn valmistumiseen saakka, jonka jälkeen ne hävitettiin asianmukaisesti. Ennen haastattelun aloittamista osallistujille kerrottiin mihin käyttöön haastatteluaineisto tulee, miten se äänitetään, missä säilytetään, kuka sitä käyttää ja että osallistujat esiintyvät aineistossa anonyymeina henkilöinä.

Haastattelut äänitettiin haastattelijan kahdella puhelimella äänen tasalaatuisuuden varmistamiseksi. Puhelimesta ne siirrettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijatunnuksella toimivaan OneDrive-palveluun. Äänitetyt aineistot poistettiin välittömästi opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelussa käytiin aiheita läpi ennalta suunnitellun rungon mukaan, mutta osallistujat saivat keskustella vapaasti. Huomioitavaa oli, että osaan aiheista ehdittiin vastata jo ennen kysymyksen

esittämistä, koska teemat nivoutuivat helposti yhteen. Tarvittaessa esitettiin tarkentavia kysymyksiä.

5.4 Aineiston kuvaus

Haastatteluaineistoa muodostui yhteensä 49 minuuttia. Litteroitua tekstiä haastatteluaineistosta tuli 23 sivua fontilla Calibri ja fonttikoolla 12. Litteroitu materiaali tallennettiin opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiselle koneelle sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijatunnuksella toimivaan OneDrive-pilvipalveluun. Haastattelun puheenvuorot nimettiin sanalla ”Puhuja” numeroin yhdestä neljään ja haastattelija nimettiin erikseen. Anonymisoimalla haastateltavat eivät ole tunnistettavissa. Litterointivaiheessa äänitiedostosta karsittiin epäolennaiset välikommentit, kuten sanat ”joo”, ”aivan” ja ”niin” pois, jotta materiaalia olisi helpompi käydä läpi. Myös mahdolliset nimet, joita saatettiin käyttää esimerkeissä, karsittiin pois.

5.5 Aineiston analyysi

Opinnäytetyössä käytettiin aineiston analyysimenetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Aineiston analyysillä pyritään kuvailemaan, tulkitsemaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tutkijan tehtävä on kuvailla aineistoa lukijalle ymmärrettävällä tavalla. Tarkoitus ei ole listata faktoja, vaan tuoda esille tilanteita, joissa aihe ilmenee. Tällä tavoin lukija ymmärtää tutkimuksen kokonaisuutta ja voi arvioida sen uskottavuutta ja luotettavuutta. (Puusa 2020, 143.)

Laadullisen tutkimuksen analyysivaiheessa tutkijalta vaaditaan herkkyyttä ja osaamista korostaa tulkinnallisuutta, merkityksellisyyttä ja kokemuksellisuutta. (Ronkainen ym. 2020, 82). Juutin ja Pusan (2020, 143) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkijan aktiivinen mukanaolo aineiston hankinnassa käynnistää samalla aineiston ymmärtämisen sekä analysoinnin prosessin. He toteavat myös, että analysoinnin kvaliteettiin vaikuttaa tutkijan kyvyt tulkita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä.

Taulukko 1. Esimerkkejä aineiston pelkistämisestä ja teemoittelusta

Ote alkuperäisilmauksesta	Pelkistetty ilmaus	Alateema	Pääteema
<p><i>"Nyt rupeaa tunne nousemaan sen tiedostaa, että tulee jotenkin emotionaaliseksi. Saattaa jopa herkistyä keskusteluissa, mutta tosi usein on turhautumista tai ärsyyntymistä"</i></p> <p><i>"Mä en välttämättä tunnista heti ensin tunnetta, mutta keho mulla selkeästi reagoi. Otsa menee ryppyyn. Mulla tulee kehoillisenä se."</i></p>	<p>Tunteet ilmenevät psyykkisesti.</p> <p>Tunteet ilmenevät fyysisesti.</p>	<p>Tunteiden tunnistaminen</p> <p>Tunteiden tunnistaminen</p>	<p>Tunnereaktiot ohjauksessa</p>
<p><i>"Kyllä tietyllä tapaan mielestä saa näyttää tiettyyn rajaan asti sille asiakkaalle, että kyllä mua nyt ärsyttää tuo sun käytös, mutta kuitenkin ammatillisuus siinä."</i></p>	<p>Omien tunteiden säätely asiakkaan tunnetilan rajaamisessa.</p>	<p>Ammatillinen rooli</p>	<p>Kuinka säädellä ja hallita tunteita työpäivän aikana</p>

<p><i>"No se tekee sellainen mukavan fiiliksen, kun tunnetila tarttuu kuitenkin tietyllä tapaa. Sitten kun on se positiivinen ja hyvä tunne siellä yhteisössä, niin kun näkee sitten, että hei sehän vaikuttaa tai jonkun ihmisen käytös vaikuttaa muihin, että mulla tulee hyvä fiilis."</i></p> <p><i>"Kyllä näitä on käynyt, että minä en keskustele tästä asiasta enää sinun kanssa. Me ollaan nyt ihan asiattomilla linjoilla, intetään ja näin."</i></p>	<p>Kaikki tunteet tarttuivat ja positiiviset fiilikset saa aikaan hyvän mielen.</p> <p>Ammattilainen rajaa asiakasta lempeästi, mutta varmalla otteella</p>	<p>Tunteiden tarttuminen</p> <p>Tunteiden tarttumisen rajaaminen</p>	<p>Tunnetilojen tarttuminen- voimavara ja kuormitustekijä</p>
<p><i>"Aina kyllä yritän etsiä jonkun ihmisen, jonka kanssa siitä voi jutella ja purkaa sitä tilannetta."</i></p> <p><i>"Kyllä sitä monesti tarvitsee sitä sellaista"</i></p>	<p>Puhuminen kollegan kanssa tilanteen purkamiseksi.</p> <p>Tilanteen/havainnoinnin refleктоiminen</p>	<p>Tunteiden purkaminen ja jakaminen</p> <p>Tunteiden purkaminen ja jakaminen</p>	<p>Turvallinen työyhteisö tunnetaitojen tukena</p>

<p><i>purkua, että mukava toiselle ihmiselle, joka tietää mistä on kyse niin saa kertoa.”</i></p> <p><i>”Mekin tehdään paljon töitä yksin ja hankalat tilanteet tulee yksin.”</i></p>	<p>luotettavan kollegan kanssa.</p> <p>Yksin työskentely ja haastavat tilanteet.</p>	<p>Vuorotyön vaikutus</p>	
---	--	---------------------------	--

6 Opinnäytetyön tulokset

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin pohjalta pyrittiin selvittämään ohjaajien tämänhetkisiä näkemyksiä omista tunteistaan ja niiden merkityksestä työssä jaksamiseen. Tutkimuskysymyksenä oli ”Millainen merkitys ohjaajien tunteita-osaamisella on työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa?”

Tulososiossa on kuvattu teorialähtöisen sisältöanalyysin avulla pääluokkien alle esille nousseet teemat, jotka vaikuttavat ohjaajien tunteita-osaamiseen työssä. Kaikkiin teemoihin kytkeytyy selkeästi ammatillisuus, joka nousi esiin aineistossa useasti. Sitaattien yhteydessä käytetään lyhenteitä P1-4 kuvaamaan kenen haastateltavan puheesta on kyse.

6.1 Tunnereaktiot ohjaustyössä

Haastateltavat toivat esille vastauksissaan, että työntekijät tunnistavat itsestään psyykkisiä sekä fyysisiä tunnereaktioita. Seppäsen (2021, 15–16) mukaan tunteet ilmenevät fyysisten ja psyykkisten tuntemusten lisäksi myös sosiaalisina kokemuksina. Fyysiset kehon reaktiot havahduttivat ohjaajat huomioimaan oman tunnereaktionsa ohjaustilanteissa. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että tunteet ovat ohjaajille sallittuja ja suotavia. Ne toimivat myös esimerkkeinä asiakkaille,

joilla saattaa olla haasteita omien tunteiden ilmaisussa. Tunnereaktioiden tulkinta koettiin helpotuneen iän ja työkokemuksen myötä. Mieli ry:n verkkosivuilla todetaan, että tunteiden kokemiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät. (Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa N.d.).

P1 "Rupeaa tunne nousemaan, sen tiedostaa itsestään. Tulee emotionaaliseksi, saattaa jopa herkistyä jostakin keskustelusta."

P4 "Mä tunnistan kehostani sen, että mulla selkeästi, vaikka rypistyy otsa. Sen jälkeen mä vasta havahdun, ahaa tuli tunne."

P2 "Mä jotenkin ajattelen, että mä olen sellainen peili siinä, että miten toimitaan siellä yksikön ulkopuolella."

Haastateltavat nimesivät asiakkaiden lisäksi tunnereaktioita nostaviksi tahoiksi myös sidosryhmät. Sidoryhmien kanssa koettiin enemmän ristiriitaa, kuin asiakkaiden kanssa. Sidoryhmien nostamat tunnereaktiot esiintyivät haastateltavien vastauksissa psyykkisinä kokemuksina. Seppänen (2021, 15–16) kuvaa psyykkisiä tunnereaktioita tulkintoina, arvioina tai reaktioina itsensä ulkopuolisiin asioihin, joihin liittyvät kognitiiviset toiminnot.

P2 "Asiakkaan omainen on ollut tosi voimakas ja vaatimassa. Siinä kyllä joo tuli sellainen ristiriitainen olo."

P3 "Kyllä ristiriitaa tuntee. Johan nyt toki tuntee. No justiin toi munikin esimerkki siitä, että kuinka mä ärsyynnyin siitä, kun mua kohtaan esitetään erilaisia syytöksiä. Se riippuu omasta päivästäkin, että minä päivänä sä pystyt ottamaan vastaan enemmän ja toisena päivänä vähemmän."

6.2 Tunteiden säätely ja hallinta työaikana

Tunteiden säätely näkyi haastateltavien vastauksissa tunnereaktioihin liittyvänä osana. Haastateltavat nimesivät tunteiden säätelyn ja hallinnan tärkeäksi osaksi ammatillisuutta. Seppäsen (2021, 44) mukaan tunnetaitojen kivijalkana on kyky havaita ja tunnistaa omia sekä toisten tunteita.

P3 ”Kyllä tietyllä tapaa mun mielestä saa näyttää tiettyyn rajaan asti sille asiakkaalle, että kyllä mua nyt ärsyttää tuo sun käytös, mutta kuitenkin ammatillisuus siinä.”

Strategioina tunteiden säätelyyn ja hallintaan aineistossa tuli ilmi konkreettisia esimerkkejä siirtyä tilanteesta toiseen huoneeseen, rauhoittaa omaa mieltään ja arvioida tilanne uudelleen. Vastauksissa omien tunteiden säätelyn strategioissa toistui myös asiakkaiden tunteminen, heidän elämäntilanteensa ymmärrys ja asioiden peilaaminen. Ståhlberg (2019) nimeää kohtaamisen edellytykseksi ihmistuntemuksen, tunneälyn ja kyvyn tulkita toisen viestejä. Lahden (2021, 4) mukaan kohtaavan asiakas työn perusta on kyky nähdä asiakas kokonaisuutena.

P4 ”Huomaan sen tunteen, niin mä otan etäisyyttä siihen kokonaisvaltaisesti mielestäni. Että mikä tämä on ja mikä tämän aiheutti, sitä mä vähän jo siinä mietin.”

Tunnetaitoihin vaikuttaa työn kuormittavuuden lisäksi palautuminen. Palautuminen toimii puskurina tunnekuormitusta vastaan: se mahdollistaa tunteiden tunnistamisen, säätelyn ja reflektoinnin. Riittävä palautuminen tukee resilienssiä ja työhyvinvointia. Isomäen ja Uusitalon mukaan (2017, 48) ihmisen aivot ja keho tarvitsevat palautuakseen fyysistä aktiivisuutta, mielihyvää, joutenoloa, positiivista vuorovaikutusta ja älyllistä ponnistelua.

P2 ”Oma vapaa-aika. Kuinka siinä saa palautua, että tekee tietysti semmoisia itselle mielekkäitä ja tärkeitä asioita, että ajatus menee pois työasioista. Mä koen, että sekin on tärkeää.”

6.3 Tunteiden näyttäminen osana ohjaajan inhimillistä ammatillisuutta

Haastateltavien kommentteista kävi ilmi, että tunteiden näyttäminen koetaan tärkeäksi opetukselliseksi esimerkiksi asiakkaille. Ohjaajan kaikkien tunteiden aito näyttäminen ja sanoittaminen avavat asiakkaille uusia näkökulmia tunteisiin. Mäen (2025) mukaan tunteet ovat reaktioita tilanteeseen, ajatukseen tai tapahtumaan. Vastauksissa korostui myös se, että työtä tehdään ihmisinä, jolloin myös vapaa-ajan ilot ja murheet saattavat heijastua työpäivään. Tällöin on tärkeä sanoittaa tilannetta asiakkaille ja kollegoille, jotta välttyään vääriltä tulkinnoilta. Seppäsen (2021) teoksessa

tunnetaidot voimavarana sosiaali- ja terveysalalla kuvattiin Howard ja Timmonsin (2012) todenneen, että ammattilaisten tulee ilmaista niitä tunteita, jotka ovat organisaation puolesta hyväksytyjä.

P3 "Haasteena, että jotkut asiakkaat ei millään tavalla ilmaise tunteita. Eikä tunnista niitä. Pitää opettaa tietyllä tavalla, että sä oot nyt tosi vihainen, että mä ymmärrän tämän syyn."

P3 " Mä oon jotakin omaa asiaa itkenyt kesken työpäivän. Niin mä olen kertonut sen asiakkaille, että heilläkin on lupa itkeä sitten kun sellainen tilanne on, koska se on monelle vaikeaa. He näkevät, että me olemme myös ihmisiä."

P4 "Se on niin tärkeätä, että me ollaan tietyllä tavalla omille tunteille rehellisiä ja asiakkaatkin saa olla."

Haastattelussa oli havainnoitavissa, että ikä ja työkokemukset antavat armollisuutta itselle näyttää tunteensa työssä ja olemaan oma itsensä. Aineistossa korostui empaattisuuden merkitys. Sen avulla vahvistetaan asiakkaan kokemusta kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Ståhlbergin (2019) näkemyksen mukaan aidolla itsenä olemisella asiakastilanteissa päästään pintaa syvemmälle. Hän myös toteaa, että empaattisuus on alusta ymmärrykselle, jonka avulla ammattilainen viestii asiakkaalle olevansa inhimillinen. (Ståhlberg 2019).

P1 "Oon huomannut sen, että osaan nykyään paremmin antaa sellaista lupaa itselle olla, että mä en ole kone vaan minä olen ihminen ja olen tunteva ihminen. Mä pystyn nykyään, jos asiakas mulle kertoo asioita ja hän herkistyy niin mä saatan myötätunnosta herkistyä samalla. Nuorempana sitä on saattanut jotenkin yrittää imeä itkut sisälle. Mä oon ammattilainen enhän mä voi itkeä, kun asiakkaalla on ollut vaikeaa. Nykyään pystyn sanomaan Voi, että mäkin aivan herkistyn tässä."

P4 "Sä ihanasti vahvistat sen asiakkaan kokemuksen, että sä et vähättele sitä vaan hän kokee, että sä oot oikeasti ymmärtänyt häntä. Oot siinä mukana, joka on tosi tämmöinen palauttava kokemus."

Useat haastateltavat toivat esille, että huumori ja positiiviset tunteet tuovat työhön inhimillisyyttä, vahvistavat vuorovaikutusta ja rakentavat luottamusta ohjaussuhteeseen. Valkosen (2019) tutkimuksessa korostui huumorin merkitys ohjaustyön onnistumiselle, hyvinvoinnille, kohdatuksi tulemisen kokemukselle sekä tunteiden säätelylle.

P3 ”Tuo suunnattomasti iloa asiakkaille, jotta kun tehdään ja hörskötetään ja nauretaan.”

6.4 Tunnetilojen tarttuminen voimavarana ja kuormitustekijänä

Haastateltavat toivat esille, että asiakkaiden tunteet tarttuvat heihin sekä muihin asiakkaisiin. Mieli ry:n (2021) verkkosivujen julkaisussa ”Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa” todetaankin yksinkertaisesti, että tunteet ovat osa vuorovaikutusta ja siksi ne tarttuvatkin herkästi ihmisestä toiseen. Huumori mainittiin tärkeänä osana yhteisöllisyyttä, joka keventää arkea. Työpäällä vallitseva ilmapiiri näkyy ja tuntuu – ja kun se on myönteinen, se vaikuttaa sekä työntekijöihin että asiakkaisiin.

P3 ”Se tekee sellaisen mukavan fiiliksen, kun tunnetila tarttuu, hyvä tunne siellä yhteisössä. Sitten sen huomaa, että sehän vaikuttaa muhun, mulla tulee hyvä olo.”

Haastateltavat totesivat, ettei asiakkaan tunteisiin voi heittäytyä mukaan liikaa. Vehviläinen (2020) toteaa, että ohjaajan on tärkeä asettua asiakkaan tueksi, jotta hän voi edetä omassa prosessissaan. Ståhlbergin (2019) näkemyksen mukaan ohjaajan tulee olla aidosti kiinnostunut, ymmärtää ja hyväksyä sekä kannustaa asiakasta. Hänen mukaansa ohjaaja voi positiivisella otteella viedä asiakasta kohti tavoitteita vellomisen sijaan. (Ståhlberg 2019).

P3 ”Jos asiakkaan tunnetila on, että hän itkee vuolaasti jotain asiaa. Niin ei me olemmat sitten lähdetä vollottamaan. Että saa myötä elää, saa tuntea ja saa tulla kyyneleet.”

P4 "Tavallaan pitää se niinku stabiilina tai vakaana, että se ei lähde hyökyaaltona. Vaan sä oot se kallio, että asiakas voi tavallaan nojata siihen. Sä oot mukana siinä, sä tuet sitä ihmistä, mutta sä et ole mukana siinä tunnevyöryssä."

Yksi haastateltava toi esille, että on tärkeä keskustella kollegoiden kanssa, mikäli kokee asiakkaiden kanssa haastavia tilanteita. Puhumalla jaetaan kokemuksia ja näkemyksiä, jolloin on helpompi suhtautua asiakkaiden käytökseen neutraalisti sekä ammatillisesti. Ståhlbergin (2019) KOHTAA-mallissa puhutaan ohjaaja ohjattava suhteesta, jossa viitataan asiakassuhteeseen. Sitä voi pitää myös kollegoiden välisen vuorovaikutussuhteen mallina. KOHTAA-mallissa tuodaan esille muun muassa empatia, kuulluksi ja arvostetuksi tuleminen, jotka ovat tärkeitä myös työyhteisöissä.

P3 " Oon ihan ottanut puheeksi sen, että kuinka hankalaa itsellä on. Se on sitten normaalia."

P3 "Voi laittaa viestiä tai soittaa, että täällä on tällainen tilanne, toinen tietää just mistä on kyse."

Haastateltavat toivat esille, että tunteiden tarttumista on myös tärkeä rajata. Sillä suojataan työntekijän kuormituksen lisäksi muita asiakkaita. Isomäki ja Uusitalo (2017, 122) toteavat, että ihmisten kyky säädellä tunteitaan on yksilöllistä ja vaihtuvaa. Siksi onkin tärkeä ohjaustyössä kyetä ammatillisesti rajaamaan ja säätelemään asiakkaan tunteita.

P1 "Kyllä näitä on käynyt, että minä en keskustele tästä asiasta enää sinun kanssa. Me ollaan nyt ihan asiattomilla linjoilla, intetään ja näin."

Haasteena koettiin niin sanotut "energiasyöpöt" eli ihmiset, jotka omalla negatiivisella asenteella ja puheillaan vaikuttavat koko yhteisöön. Ohjaustyössä koettiin tärkeäksi kiinnittää muun yhteisön huomio positiivisiin asioihin, jotta "energiasyöppö" ei levittäisi negatiivisuutta koko yhteisöön. Tälle aineistosta esille tulleelle teemalle ei löytynyt suoraa vastinetta käytetystä teoriapohjasta, mutta se on silti merkityksellinen ilmiö tutkimuksen kannalta.

P1 "Että vähän niinku yrittää suojella myös muita ihmisiä siltä, ettei yksi "energiasyöppö" tai muu vedä kaikkia muita siihen mukaan. Yrittää kaikin keinoin: Katsokaa tänään on hyvä päivä! Älkää tuota kuunnelko, jättäkää ihan omaan arvoonsa, mutristelkoon siinä sitten."

P3 "Se niin kun, että tavallaan ehkä se tunne ei tule ehkä, jos se on semmoinen vihaisen oloinen se asiakas. Niin en mä välttämättä tule vihaiseksi, mutta se voi olla "energiasyöppö", joka vie multa sitä toimintakykyä."

P4 "Kyllä asiakkaissa leviää hyvin tehokkaasti se semmoinen, mutta koska heillä ei ole ammatillisuutta siinä suojana."

6.5 Turvallinen työyhteisö tunnetaitojen tukena

Aineiston perusteella voidaan sanoa, että vertaistuki ja "raadollinen purkaminen" on tärkeä osa työssä jaksamista. Vaikka tämä teema ei ollut osa teoreettista viitekehystä, se osoittautui aineistossa merkitykselliseksi osaksi. Aineistossa korostui, kuinka tärkeää kollegoiden tuki on työssä jaksamisen ja tunteiden käsittelyn kannalta. Työntekijät kuvasivat, että pelkkä mahdollisuus jakaa vaikeita tunteita toisen kanssa helpottaa oloa ja auttaa palautumaan haastavista tilanteista. Erityisen tärkeäksi koettiin se, että voi puhua asioista suoraan ja rehellisesti, ilman pelkoa tuomitsemisesta.

Usein riittää, että joku kuuntelee, että saa sanoa ääneen sen, mikä painaa mieltä avoimesti ja rehellisesti. Työyhteisössä syntyvä luottamus ja salliva ilmapiiri mahdollistavat sen, että tunteita ei tarvitse padota tai viedä kotiin asti. Tämä auttaa työntekijöitä säilyttämään ammatillisuutensa myös vaikeissa tilanteissa ja jaksamaan paremmin työssään.

P1 "Kyllä monesti tarvitsee sitä sellaista purkua, on mukava toiselle, joka tietää mistä on kyse kertoa, että mulla meinaa palaa käämit. Pakko hengittää toimistossa hetki. Ja saanhan mä puhua rumasti, vaikka mä en oikeasti niin asiakkaalle sanoisi. Se on se luottamus omaan kollegaan, että voi vähän purkaa tunnetta ja sitten taas palata asiakkaiden pariin ja olla ammatillinen. Tunteista pitää puhua, ettei ne näy sitten epäammatillisena asiakkaille kuittailuna tai silmien pyörittelynä."

P3 ” Mut sitten taas toisaalta, kun on ollut se hyvä päivä ja on ollut jotain kivaa. Se päivä on ollut hieno, niin sitten saattaa vielä soittaa kollegalle ja sanoa: Eikös ollut hyvä päivä?”

P4 ”Mä tykkään kanssa, että on joku jakamassa sitä. Voi niinku sitten reflektoida, jos mä ajattelen, että mokasinko mä tän?”

Tässä tutkimuksessa työyhteisön merkityksen haasteiksi nousivat vuorotyö ja yksin työskentely. Työn luonteesta huolimatta haastateltavat kokivat, että aikaa ja paikka tunteiden jakamiselle löytyy, kun itse on aktiivinen sitä etsimään.

P3 ” Mutta tietysti se, että mekin tehdään paljon yksin töitä ja hankalat tilanteet tulee yksin. Onneksi voi laittaa viestiä tai soittaa työkaverille, että täällä on tämä tilanne. Kun toinen tietää mistä on kyse ja on saanut itse sanoa asiasta jollekin, se auttaa paljon.”

P2 ” 3-vuorotyössä eihän sitä työyhteisöä saa kokoon. Mutta kyllä mä ainakin itse ajattelen, että kyllä mä etsin jonkun hetken ja ihmisen, jolle voin kertoa. Mut varmaan vähän pitää itekin sitten siinä olla aktiivinen.”

Yksi haastateltava totesi, ettei työyhteisön avoimuus, turvallisuus ja vastavuoroisuus tunteiden jakamisessa ole itsestäänselvyys. Se vaatii työyhteisöltä aktiivista toimintaa jakamisen kulttuurin rakentamisessa sekä ylläpitämisessä. Vastavuoroisuudesta työyhteisössä syntyy luottamusta.

P1 ”Mut se on kyllä semmoinen asia, mikä ei välttämättä itsestäänsä synny, jos ei sitä jakamisen kulttuuria kannusteta. Aktiivisesti luo sitä ilmapiiriä siihen omaan työyhteisöön, että täällä on lupa purkaa ja olisi tosi tärkeää, että jokainen kertoisi. Se on myös vastavuoroista.”

P2 ” Varmaan siitä vastavuoroisuudesta syntyy sellainen luottamus, että voi sanoa.”

P1 ” Jollakin tapaa toinen tulee kahvikupin kanssa ja vielä laittaa oven kiinni. Se on kyllä semmoinen sanaton viesti. Nyt ei ole säännöllistä purkuhetkeä, mutta silloin tällöin sellaisia ”pikaoksennuksia”. ”

6.6 Tunnetaito-osaamisen kehittyminen ammatillisessa identiteetissä

Aineistossa korostui, että tunnetaitoja ei opiskeluaikana juurikaan käsitelty, riippumatta siitä, että haastateltavien koulutustaustat olivat erilaisia. Haastateltavat kokivat, että opintojen aikana painopiste oli muualla, eikä tunteiden käsittelylle tai tunnetaito-osaamiselle ollut tilaa. Vaikka haastateltavat olivat opiskelleet eri vuosikymmeninä, jokainen toi esille saman kokemuksen: tunnetaitojen merkitystä ei tuotu esiin, eikä niitä opetettu tai harjoiteltu osana koulutusta.

Moni kertoi, että vasta työelämässä kokemuksen, iän ja lisäkoulutusten kautta on oppinut tunnistamaan ja refleктоimaan omia tunteitaan paremmin. Ajan myötä on myös tullut rohkeutta kohdata vaikeita tunteita ja puhua niistä avoimemmin. Työssä saadut kokemukset ovat opettaneet sellaista, mitä koulussa ei aikanaan käsitelty lainkaan. Tämän vuoksi haastateltavat kokivatkin, että tunnetaito-osaamista olisi hyvä tuoda jo opiskeluvaiheessa näkyvämmäksi ja osaksi ammattiin kasvamista.

P3 ”Meidän aikana ainakin sairaanhoitajakoulussa, piti olla niin kuin jää.”

P2 ”Mitään ei saanut kertoa itsestään. Tunteita eikä mitään. Se on kyllä nyt muuttunut. Jotenkin sitä kokemuksen kautta muuttaa toimintaansa. ”

P4 ”90-luvulla opetettiin kyllä aivan eri tavalla, että ei ollut kyllä tämmöisestä empatiisuudesta ja muusta.”

P1 ”Koulutus ei tuonut mulle immuniteettia. Talentia-lehdessä kerrottiin, että kokemusosaamisesta. Aiemminhan on ollut niin, että sä oot sairaanhoitaja tai lähihoitaja niin, et sä nyt voi mainita, että sä oot itsekin sairastanut masennusta. Nykyään sitä tuodaan enemmän ja annetaan sille lupa.”

P4 ”Ja se on taito mikä pitää olla mukana. Se pitää osata, mutta sitä ei opeteta. Siitä ei puhuta, mutta se on itsestään selvää.”

Yhdistyksellä on jatkuvasti opiskelijoita suorittamassa työharjoittelujaksoja. Yksi haastateltava toi esille nykyajan ilmiön opiskelijoissa. Opiskelijat osaavat ja uskaltavat sanoittaa omia menneitä tai tämänhetkisiä haasteita, jotka saattavat vaikuttaa työntekoon. Kuten jo aiemmin on todettu Iso-mäki ja Uusitalo (2017, 122) ovat kuvanneet, että ihmisten kyky säädellä tunteita on persoona kohtaista.

P2 ” Kyllä mun mielestä se näkyy opiskelijoissakin, että monilla on sitä taustaa ja he ovat kertoneet siitä avoimesti.”

7 Johtopäätökset

Tämän kuntoutuksen ohjaajan (AMK) opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on mielenterveyskuntoutujien kanssa työskentelevien ohjaajien näkemys tunnetaito-osaamisen merkityksestä työssä, mitkä tekijät vaikuttavat tunnetaito-osaamiseen ja millainen vaikutus tunnetaidoilla on työssä jaksamiseen. Tulokset vastasivat tarkoitukseen hyvin ja toivat esiin monipuolisia näkökulmia tunnetaito-osaamisesta ohjaustyössä.

Tulokset vahvistivat käsitystä siitä, että tunteet ovat keskeinen osa ohjaustyötä, eikä niitä ole syytä erottaa ammatillisuudesta. Ohjaus perustuu osapuolten väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen, jossa kohtaavat ohjaaja ja ohjattava persoonina omine intresseineen (Vehviläinen 2020). Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että tunteiden tunnistaminen, säätely ja sopiva näyttäminen ovat tärkeä osa työn inhimillistä vuorovaikutusta. Tämä tukee opinnäytetyön tietoperustassa esitettyä käsitystä tunnetaitojen merkityksestä turvallisen asiakassuhteen rakentamisessa. Ståhlbergin (2019) mukaan kohtaaminen edellyttää ihmistuntemusta, tunneälyä ja kykyä tulkita toisen viestejä. Ohjaustyön kohtaaminen edellyttää kykyä nähdä asiakas kokonaisuutena (Lahti 2021, 4).

Työssä jaksamisen näkökulmasta tulokset toivat esiin tunnetaitojen keskeisen roolin palautumisessa, tunteiden purkamisessa ja ammatillisuuden säilyttämisessä. Itsestä huolehtiminen terveellisillä elintavoilla, jotka sisältävät sopivasti liikuntaa, syömistä ja lepoa tukevat jaksamista. Liiallinen

rasitus heikentää ihmisen toimintakykyä. (Isomäki & Uusitalo 2017, 45.) Kollegoiden tuki ja turvallinen työyhteisö korostuivat tuloksissa tunnetaitojen keskeisinä tukipilareina. Tämä täydentää tietoperustaa, jossa tunnetaitoja on käsitelty pääasiassa yksilötasolla, kun taas aineisto korosti myös yhteisön merkitystä tunnetaito-osaamisen ylläpitämisessä.

Ensimmäinen keskeinen johtopäätös opinnäytetyön tulosten perusteella on, että ohjaajat kokevat, etteivät tunteet ole työstä erillinen osa. Päinvastoin ne ovat erottamaton osa ohjaustyötä. Tunteet eivät ilmene vain yksilötasolla, vaan heijastuvat myös yhteiskunnassa ja organisaatioiden rakenteissa (Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa 2021). Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että tunteet tuovat inhimillisyyttä kohtaamisiin ja toimivat keinona peilata ja ymmärtää asiakkaiden tunteita. Kuntoutujan näkökulmasta mielenterveyspalveluiden tehtävänä on tarjota turvallinen ympäristö kuntoutumiselle (Maclaren 2024). Opinnäytetyön tulosten mukaan tunteiden jakaminen sekä asiakkaiden, että kollegojen kanssa tukee merkityksellisesti omaa jaksamista ja auttaa säilyttämään ammatillisen otteen työssä. Mielenterveyden vahvistamiseksi ihminen tarvitsee hyviä ihmissuhteita ja turvallista vuorovaikutusta (Kansallinen mielenterveysstrategia 2024). Valkosen (2019) mukaan huumorin avulla ammattilainen vahvistaa asiakkaan kohdatuksi tulemisen kokemusta, mikä on olennainen osa vuorovaikutusta ohjaustyössä.

Toinen johtopäätös on, että tunnetaito-osaamista ei ole riittävästi sisällytetty sosiaali- ja terveysalan koulutukseen. Tutkimukseen osallistuvat haastateltavat kokivat, ettei tunnetaitoja käsitelty tai opetettu opiskeluaikana lainkaan, vaikka niille olisi ollut selvä tarve. Tunnetaitojen ymmärtäminen ja hyödyntäminen vaatii koulutusta ja harjoittelua. Se tulisi sisällyttää opintoihin jo ennen työelämään siirtymistä. Myös jo työelämässä olevat ammattilaiset hyötyisivät lisäkoulutuksista, joissa käsitellään tunteiden säätelyä, reflektointia ja tunteiden merkitystä ohjaustyössä. Tietoisuuden lisääminen tunnetaitojen merkityksestä voi parantaa vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa, lisätä työhyvinvointia ja vähentää kuormitusta erityisesti mielenterveyskuntoutujien parissa työskenteleviltä. Seppänen (2021) kuvaa lähtökohdiksi tunnetaidoille tunteiden hyväksymisen ja sallimisen, joiden avulla tunteiden tunnistaminen on helpompaa. Hänen mukaansa nämä ovat taitoja, joita voi harjoittaa, jolloin muutkin tunnetaidot kehittyvät. (Seppänen 2021, 44–45.)

Näiden johtopäätösten perusteella opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää monella tavalla. Ne tarjoavat arvokasta tietoa muun muassa sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksille, opiskelijoille, työntantajille ja työntekijöille. Tulokset voivat herättää keskustelua tunnetaitojen opetuksen tarpeellisuudesta, työyhteisöjen tuen merkityksestä ja lisäkoulutusten kehittamisestä. Voidaan todeta, että tutkimuksen tulokset vastaavat opinnäytetyön tavoitteeseen ja tutkimuskysymykseen. Tunnetaito-osaaminen näyttäytyä mielenterveyskuntoutujien ohjaustyössä olennaisena osana ammatillisuutta, työssä jaksamista ja asiakassuhteiden rakentumista.

8 Pohdinta

Ryhmämuotoinen teemahaastattelu osoittautui tutkimusmenetelmänä oikeaksi valinnaksi. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ohjaajien omia näkemyksiä omasta tunnetaito-osaamisensa tasosta ja siihen vaikuttavista seikoista, jolloin ryhmämuotoisella haastattelulla haastateltavat pystyivät reagoimaan toisten haastateltavien vastauksiin joko lisäämällä niihin jotain tai toteamalla olevansa asiasta samaa mieltä. Haastattelussa jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus saada riittävästi puheenvuoroja ja tuoda omat näkemyksensä esiin. Opinnäytetyön tekijälle haastatteluun osallistujista osa olivat entuudestaan tuttuja, mutta se ei vaikuttanut haastateltavien vastauksiin. On tärkeä huomioida, että analyysin tekemiseen vaikuttaa myös opinnäytetyöntekijän aikaisemmat kokemukset ja henkilökohtaiset näkemykset tunnetaidoista. Joku toinen tutkimuksen analysoija saattaisi tulkita tuloksia toisenlaisesta näkökulmasta.

8.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdat ovat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Hyvässä tieteellisessä käytännössä on menetelmiä, jotka varmistavat tieteellisen toiminnan eettisyyden ja luotettavuuden tutkimuksen kaikissa vaiheissa alkaen tutkimuksen suunnittelusta päättyen tulosten raportointiin ja arviointiin. Tutkijan on tärkeä noudattaa näitä ohjeita ja menetelmiä tutkimuksessaan, jolloin vältytään hyvän tieteellisen käytännön loukkausepäilyiltä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun arvoja ovat vastuu, luottamus ja luovuus. Eettisiin periaatteisiin on nostettu luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Liimatainen, Hautamäki, Kirjalai-

nen, Kokko, Korhonen, Laitinen-Väänänen, Norvapalo, Törn-Laapio ja Hyvätti 2024, 4.) Opinnäytetyössä eettisyys kulkee läpinäkyvänä koko prosessin ajan. Opinnäytetyöprosessissa hyödynnettiin perusteltuja ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Prosessissa avoimuus toimeksiantajan, ohjaajan ja opinnäytetyön tekijän välillä sekä vastuullinen viestintä ovat olleet keskeisiä elementtejä. Ennen opinnäytetyön aloittamista täytettiin tarvittavat sopimukset opinnäytetyön osalta yhdessä opinnäytetyön tekijän, toimeksiantajan ja ohjaajan kanssa, noudattaen Jyväskylän ammattikorkeakoulun ohjeistusta. Viittaukset aineistoihin ja muihin opinnäytetyössä esiintyviin lähteisiin on tehty Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön raportointiohjeen mukaisesti.

Opinnäytetyötä tehdessä on koko prosessin ajan kiinnitetty huomiota aineiston luotettavuuteen ja eettisyyteen. Haastattelut toteutettiin huolellisesti laaditun haastattelurungon pohjalta, mutta osallistujille annettiin tilaa keskustella vapaasti. Tämä varmistui, että aineistosta saatiin mahdollisimman autenttinen ja monipuolinen. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin tarkasti, jotta mitään oleellista ei jäänyt pois. Eettisyyttä noudatettiin muun muassa niin, että osallistujille annettiin selkeä tieto tutkimuksen tarkoituksesta ja vapaaehtoisuudesta ennen haastattelua. Heiltä pyydettiin kirjallinen suostumus, ja anonyymiteetti varmistettiin poistamalla tunnistettavat tiedot aineistosta. Aineisto säilytettiin asianmukaisesti ja luottamuksellisesti.

Aineiston analyysi toteutettiin vaiheittain: ensin aineistoon tutustuttiin kokonaisuutena, sitten siitä poimittiin olennaisia ilmauksia, jotka luokiteltiin ja tulkittiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti. Analyysin eteneminen dokumentoitiin selkeästi esimerkiksi taulukolla, jossa esitettiin aineiston teemoittelua (ks. Taulukko 1). Opinnäytetyössä käytettiin suoria lainauksia, jotka tukevat aineiston läpinäkyvyyttä ja tulosten uskottavuutta. Opinnäytetyön aineistoa käsiteltiin kunnioittavasti ja objektiivisesti. Opinnäytetyön tekijällä oli jo entuudestaan tietoa tutkimuksen aihealueesta sekä kiinnostusta siihen, mikä voi tukea aiheen ymmärrystä mutta myös edellytti oman roolin ja ennako-oletusten reflektointia.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella aineiston, menetelmien, analyysin ja eettisten periaatteiden näkökulmasta. Aineistonkeruuvaiheessa tavoitteena oli saada haastatteluun kuusi osal-

listujaa, mutta lopullinen vastaajamäärä oli neljä. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, ja haastattelu oli sisällöltään monipuolinen, vastaajamäärä voidaan katsoa riittäväksi tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin ryhmämuotoista teemahaastattelua, joka sopi hyvin valittuun aiheeseen ja tutkimuskysymykseen. Aineiston analysointiin sovellettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, joka mahdollisti aiemman tiedon ja aineistolähtöisten havaintojen yhdistämisen. Tutkimuksen eteneminen on kuvattu selkeästi, ja analyysissä on käytetty suoria lainauksia haastateltavilta, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja tulosten uskottavuutta.

Opinnäytetyön toistettavuutta voidaan arvioida rajoitetusti laadullisessa tutkimuksessa. Vaikka tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, sen prosessi on kuvattu niin, että vastaava tutkimus voitaisiin toteuttaa uudelleen samankaltaisin menetelmin. Näin ollen tutkimuksen läpinäkyvyys ja dokumentointi tukevat sen luotettavuutta.

8.2 Kestävä kehitys

Opinnäytetyö osoittaa, että tunnetaito-osaaminen edistää inhimillistä kohtaamista, vahvistaa vuorovaikutusta ja luo luottamusta ihmissuhteisiin, jotka ovat sosiaalisen kestävyyden perusta. Sosiaalinen kestävyys on yksi kestävä kehityksen osa-alueista, ja sen ytimessä on hyvinvoinnin jatkuvuuden turvaaminen myös tuleville sukupolville. Tavoitteena on kaventaa yksilöiden välisiä hyvinvointi- ja osallisuuseroja sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja perusoikeuksien toteutumista yhteiskunnassa. (Sosiaalinen kestävyys 2022.) Työntekijöiden näkökulmasta tunnetaito-osaaminen estää liiallista kuormittuneisuutta, kun henkilö osaa tunnistaa, sanoittaa ja säädellä omia tunteitaan. Asiakkaat tunnetaidoiltaan pätevä työntekijä kohtaa arvostavasti ja empaattisesti, mikä vahvistaa asiakkaiden osallisuuden ja nähdyksi sekä kuulluksi tulemisen kokemusta. Nämä ovat tärkeitä syrjäytymisen ehkäisyssä. Riittäväillä tunnetaidoilla työntekijä huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, joka vaikuttaa suoraan hänen työuransa kestävyteen. Tunnetaito-osaaminen vahvistaa työyhteisöjen ilmapiiriä ja antaa eväitä selvittää kuormittavista tilanteista tai muutoksista rakentavasti. Tunnetaito-osaaminen on sosiaali- ja terveysalan kestävä kehityksen tärkeä osa. Sen avulla tuetaan työntekijöiden työssä jaksamista ja asiakkaiden voimavarojen vahvistamista. Taloudellinen kestävyys luo perustan sosiaaliselle kestävyydelle, ja sosiaalisen kestäväyyden

edistäminen voi osaltaan ennaltaehkäistä taloudellisia haasteita nyky-yhteiskunnassa. Nämä kaksi kestävän kehityksen osa-aluetta kulkevat siis rinnakkain. (Taloudellinen kestävyys 2022.)

8.3 Tulosten hyödynnettävyys kuntoutuksen ohjaajan työssä

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kuntoutuksen ohjaajan työssä, jossa kohdataan erilaisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita moninaisissa toimintaympäristöissä, kuten kotona, ryhmässä tai asumispalveluissa. Tunteet nousevat esiin eri tavoin riippuen asiakkaasta ja ympäristöstä, ja ohjaajalta vaaditaan kykyä tunnistaa, säädellä ja käsitellä näitä tunteita ammatillisesti. Tunnetaito-osaaminen auttaa ohjaajaa luomaan turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, joka tukee asiakkaan kuntoutumista. Samalla se vahvistaa ohjaajan omaa työssä jaksamista psyykkisesti kuormittavassa työssä. Koska kuntoutuksen ohjaajan työ on usein vuorovaikutuspainotteista ja tilanteet voivat olla kuormittavia, tutkimus voi tarjota työkaluja tunnetaitojen kehittämiseen sekä yksilö- että työyhteisötasolla.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyö toi esiin, että olisi hyödyllistä kehittää käytännönläheisiä koulutus- tai ohjausmenetelmiä, joilla tunnetaito-osaamista voidaan vahvistaa mielenterveyskuntoutujien ohjaustyössä. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi työpajoja ja lisäkoulutuksia työelämässä oleville. Työyhteisöjen tunnetaitojen ja tunneilmapiirin kehittämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, sillä ne vaikuttavat suoraan työntekijöiden jaksamiseen ja asiakkaiden kohtaamiseen. Jatkossa olisi tärkeää tutkia myös mielenterveyskuntoutujien itsensä kokemuksia ohjaajien tunnetaito-osaamisesta. Miten se vaikuttaa luottamuksen syntymiseen, osallisuuteen ja kuntoutusprosessiin. Lisäksi alan opiskelijoita ja opettajia olisi hyödyllistä tutkia, miten tunnetaitoja opetetaan ja opitaan sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa. Näillä tutkimuksilla ja kehittämiskohteilla voidaan tukea työn laadullisuutta ja työntekijöiden sekä asiakkaiden hyvinvointia.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) terveys- ja hyvinvointialan opetussuunnitelmissa on tunnistettu tunnetaito-osaamisen tarve. Uudistetussa, vuonna 2024 päivitetystä opetussuunnitelmassa tunnetaitoja käsitellään opintojaksolla *Kohtaaminen ja vuorovaikutus ohjaustyössä*. Tällä opintojaksolla opiskelijan odotetaan tunnistavan keskustelemaan kohtaamisen ja vuorovaikutuksen

merkitys erilaisissa toimintaympäristöissä. Tämän lisäksi kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelmaan sisältyy *Kuntoutuspsykologia*-opintjakso, jonka tavoitteena on, että opiskelija osaa reflektoida oman persoonansa, arvojensa ja motivaationsa vaikutuksia ohjaustyöhön. Molemmat opintojaksot tukevat tämän tutkimuksen tuloksia tunnetaito-osaamisen tarpeellisuudesta osana koulutusta. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu N.d.)

Lähteet

Ammatillinen kuntoutus. N.d. Kelan verkkosivu. Viitattu 7.4.2025 <https://www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus>

Asumispalvelut. N.d. Buusti ry:n verkkosivu. Viitattu 1.5.2025. <https://buustiaelamaan.fi/palvelu/asumispalvelut/>

Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Melkas, S. 2022. Kuntoutuminen. 2. uud. painos. Helsinki: Duodecim.

Delhom, I., Satorres, E. & Meléndez, J. C. 2020. Can we improve emotional skills in older adults? Emotional intelligence, life satisfaction, and resilience. Julkaisussa *Intervención psicossocial* 29,3, 133-139. Viitattu 3.2.2025. <https://www.proquest.com/docview/2475359283?accountid=11773&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelut: teemahaastattelun teoria ja käytännöt. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 26.3.2025. E-kirja. <https://www.e-library.com/fi/book/9789523458123>

Isomäki, H. & Uusitalo N. 2017. Aivotaidot, käytä päätäsi paremmin. Helsinki: Gummerus.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. N.d. Kuntoutuksen ohjaaja: Monimuotototeutus. Opetussuunnitelma. Viitattu 15.5.2025. <https://opetussuunnitelmat.peppi.jamk.fi/48/fi/0/5262/1127>

Lahti, J. 2021. Kohtaava asiakastyö ohjauksellisena lähestymistapana ja käytännön työotteena. Raportteja 3/2021. Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. E-julkaisu. Viitattu 5.5.2025. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/180459/Raportteja_3_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liimatainen, L., Hautamäki, J., Kirjalainen, E., Kokko, M., Korhonen, K., Laitinen-Väänänen, S., Norvapalo, K., Törn-Laapio, A. & Hyvätti S. Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet. 2024. Viitattu 25.3.2025. Asiakirja Jamkin järjestelmässä.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansallinen mielenterveysstrategia. 2024. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 1.4.2025. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kansallinen-mielenterveysstrategia>

Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. ja Schubert, C. 2013. Mielenterveyshoitotyö. 3. uud. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

L1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 29.1.2025. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L2P7b>

Maclaren, J. 2024. Barriers to trauma-informed care include unsafe environments and mental health nurses' lack of emotional intelligence. Julkaisussa Evidence-based nursing. Viitattu 2.4.2025. <https://ebn-bmj-com.ezproxy.jamk.fi:2443/content/early/2024/05/02/ebnurs-2024-103998>

Mitä tunteet ovat? N.d. Mielenterveystalon verkkojulkaisu. Viitattu 19.3.2025. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/ahdistus/mita-tunteet-ovat>

Mäki, T. 2025. Perustunteet ja sekundaariset tunteet. Viitattu 19.3.2025. <https://www.tunneakatemia.com/perustunteet>

Opintovalmennus. N.d. Buusti ry:n verkkosivu. Viitattu 6.5.2025. <https://buustiaelamaan.fi/palvelu/opintovalmennus/>

Ortonory, A. 2022. Are All "Basic Emotions" Emotions? A Problem for the (Basic) Emotions Construct. Julkaisussa *Perspectives on psychological science* 17,1, 41-61. Viitattu 19.3.2025. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.jamk.fi:2443/doi/full/10.1177/1745691620985415>

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Julkaisussa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. Helsinki: Gaudeamus.

Resilienssi auttaa selviytymään. 2024. Mieli ry:n verkkojulkaisu. Viitattu 12.5.2025. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

Resilienssi työssä ja arjessa. N.d. Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisu. Toim. Moilanen, S. Viitattu 12.5.2025. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Resilienssi-tyossa-ja-arjessa.pdf>

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2020. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro.

Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sosiaalinen kestävyys. 2022. Opetushallituksen verkkojulkaisu kestävästä kehityksestä. Viitattu 21.5.2025. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kestavan-kehityksen-keskeiset-kasitteet>

Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Ps-kustannus. E-kirja. Viitattu 5.5.2025. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524519229>

Taloudellinen kestävyys. 2022. Opetushallituksen verkkojulkaisu kestävästä kehityksestä. Viitattu 21.5.2025. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kestavan-kehityksen-keskeiset-kasitteet>

Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa. 2021. Mieli ry:n verkkojulkaisu. Viitattu 10.1.2025. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/tunteet-ja-tunnetaidot/tunteet-suuntaavat-ajatuksia-ja-toimintaa/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. 2023. Viitattu 25.3.2025. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Valkonen, J. 2018. Huumori hyvinvoinnin edistäjänä. Tietopuu: Katsauksia ja näkökulmia 1/2019 1-10.

van Dusseldorp, L. R., van Meijel, B. K., & Derksen, J. J. 2011. Emotional intelligence of mental health nurses. Julkaisussa Journal of clinical nursing, 20, 3-4, 555-562. Viitattu 19.3.2025. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03120.x>

Vehviläinen, S. 2020. Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Viitattu 5.5.2025. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456631>

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä Ps-kustannus.

Yhdistys. N.d. Buusti ry:n verkkosivu. Viitattu 1.5.2025. <https://buustiaelamaan.fi/yhdistys/>

Yhteisövalmennus. N.d. Buusti ry:n verkkosivu. Viitattu 1.5.2025. <https://buustiaelamaan.fi/palvelu/yhteisovalmennus/>

Liitteet

Liite 1. Selvitys tiedonhankinnasta



Selvitys tiedonhankinnasta

1 (3)

3.2.2025

Selvitys tiedonhankinnasta

Selvitys tiedonhankinnasta liitetään opinnäytetyösuunnitelmaan.

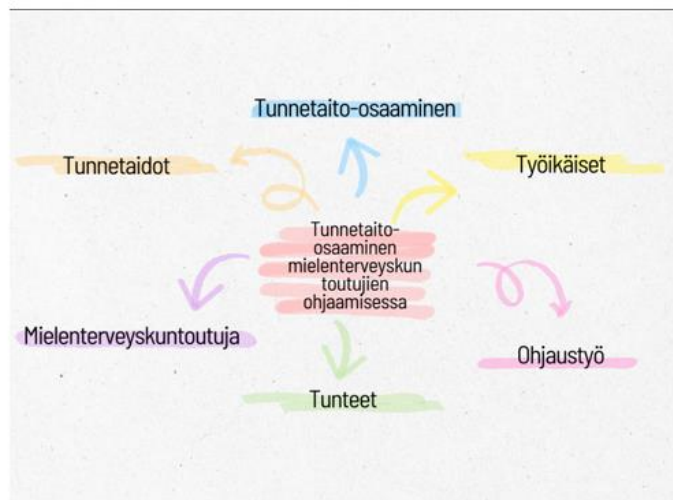
Nimi	Viivi Kuuppelomäki
Tutkinto-ohjelma	Kuntoutuksen ohjaaja AMK
Ohjaaja	Anne Koivisto

1 Aihe

Tunnetaito-osaaminen työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa. Tekemiäni hakujen perusteella kyseistä aihetta ei ole tutkittu. Tunnetaitojen harjoittelusta löytyi jonkin verran opinnäytetöitä.

2 Käsitteet

Aloita purkamalla aiheesi hakusanoiksi. Mieti, millä käsitteillä kuvaisit aihettasi.



3 Hakusanat ja asiasanat

Englannin kieliset hakusanat: emotional skills, emotional competence, mental health rehabilitator, sensitivity, resource.

3.2.2025

Suomen kieliset hakusanat: tunteet, tunnetaidot, tunnetaito-osaaminen, mielenterveys, ohjaustyö,

Finto-palvelun avulla löydetty asiasanat: sosiaaliset taidot(YSO), sosiaalinen vuorovaikutus (YSO), tunneäly (YSO), tunnesäätely (YSO), mentaaliset ilmiöt (YSO), henkinen hyvinvointi(YSO), psyykinen terveys (YSO), psykiatrinen kuntoutus (YSO)

Muita hakusanoja:

Asiasanastoista löydettyjä sanoja: tunneäly, tunnetaidot

4 Hakulauseet tiedonhaussa

Hakulauseita Janet.fi:fin, Finna.fi:hin ja Eepos Finnaan: (tunnetai* OR mielentervy*) AND ohjaus* AND aikui* (Tunnetaidot AND sosiaaliset taidot) (Tunnetaidot AND aikuiset)

Englanninkieliset hakulauseet: (emotio* OR mental health) AND instruct AND adult* Google scholarilla ja Janet.fi:lla hain myös sanoilla Adults emotional skills.

5 Tiedonlähteiden ja tiedonhaun arviointi

Kirjallisuuslähteiden hakeminen ei tuota itselleni vaikeuksia. Tutkimusten ja väitösten etsiminen osoittautui haastavaksi. Löysin tunnetaidoista muutaman Pro gradun, joita voisin mahdollisesti hyödyntää. Lisäksi löysin englanninkielisen tutkimuksen iäkkäiden tunneälystä, jota aion hyödyntää opinnäytetyön tietoperustassa.

6 Lähdemerkinnät

Laajalahti, A. 2015. Tutkijoiden attribuutit: Mistä vuorovaikutusosaaminen tai sen puute johtuu? Aikuiskasvatus, 35, 1, 16–29. Viitattu 28.1.2025 <https://doi.org/10.33336/aik.94119>

Kinnunen, M. 2016. Tunneällyn ja ohjauksen kompetenssit - Onko ohjausosaamisessa mukana tunneälyä? Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 28.1.2025. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/52804/URN-NBN-fi-jyu-201701231224.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Myyrä, K. 2022. Aikuisten tunnetaitojen kehittäminen – Yksin ja yhdessä koetun hyvinvoinnin tueksi. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 28.1.2025. <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/4f378efa-bc7e-4d5e-ab51-8aedcb441af2/content>

Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

3.2.2025

7 Itsearviointi

Hakusanojen synonyymien käyttäminen on mielestäni itselläni hyvin hallussa ja sain tähän lisäoppia tutustumalla [Finto](#)-palveluun. Kirjaston tiedonhaun opintojaksolta sain paljon hyödyllistä tietoa tiedonhaun tueksi ja aion tarvittaessa palata näihin oppimateriaaleihin opinnäytetyötä tehdessäni. Muutaman päivän etsinnän jälkeen aloin löytää Google [scholarin](#) ja [Janet.fi:n](#) avulla englanninkielisiä artikkeleita tutkimuksista, jotka liittyivät tunnetaitoihin. Osa artikkeleista ei ollut saatavilla mikä tietenkin tässä kohdalla opinnäytetyön suunnittelua harmittaa. Mutta löysin myös käyttökelpoisia materiaaleja.

Liite 2. Aineiston hallintasuunnitelma

Suunnitelman tekijä(t): Viivi Kuuppelomäki

Opinnäytetyön toimeksiantaja: Buusti ry

Aineiston yleiskuvaus: Opinnäytetyön aineisto koostuu haastatteluista, jotka äänitetään puhelimella ja sen jälkeen litteroidaan tietokoneelle tekstimuotoon. Tekstimuotoiset aineistot tallennetaan .docx muodossa opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiselle koneelle sekä lisäksi varmuuskopioina Jamk Driveen.

Aineiston yhtenäisyyden ja virheettömyyden varmistaminen: Äänitallenteet tallennetaan haastatteluissa puhelimelle, josta ne käydään läpi litterointi vaiheessa. Jotta tallenteet pysyvät alkuperäisessä muodossa niitä ei siirretä tietokoneelle.

Henkilötiedot, eettiset periaatteet ja lainsäädäntö: Aineistossa ei tulla käsittelemään henkilötietoja. Haastatteluun osallistuville kerrotaan saatekirjeessä, että heidän vastauksiaan käsitellään anonymisti.

Oikeudet aineiston käyttöön, keräämiseen tai jatkokäyttöön, mahdollinen salassapito ja näihin liittyvät toimenpiteet: Aineistoa käytetään opinnäytetyössä.

Aineiston hävittämisestä opinnäytetyön jälkeen huolehtii opinnäytetyöntekijä

Aineiston tallentaminen ja varmuuskopiointi: Aineisto tallennetaan opinnäytetyöntekijän omalle henkilökohtaiselle koneelle ja varmuuskopioidaan Jamkin Driveen. Aineistot tallennetaan Opinnäytetyö- nimiseen kansioon omana kansiona.

Aineistoon on pääsy opinnäytetyön tekoaikana vain opinnäytetyön tekijällä Viivi Kuuppelomäellä.

Hävitettävä aineisto ja toteutustapa: Haastatteluäänitteet ja litteroitu teksti hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Tekijöille ja/tai toimeksiantajalle arkistoitava aineisto ja arkistointipaikka: Toimeksiantaja ei ole halukas arkistoimaan aineistoa.

Aineistonhallinnan vastuut Aineistonhallinnasta vastaa opinnäytetyöntekijä Viivi Kuuppelomäki.

Suunnitelma laadittu: (paikka ja aika): 20.2.2025 Kurikka

Liite 3. Saatekirje ja suostumuslomake

Hei!

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa kuntoutuksen ohjaajaksi (Amk). Teen tutkimusta ohjaajien tunnetaito-osaamisen merkityksestä työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa. Haastattelujen ja tutkimusaineiston analyysin pohjalta on tarkoitus tuottaa selvitys, joka tarkastelee ohjaajien tunnetaito-osaamista työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa. Selvitys tarjoaa tietoa siitä, millaisia tunnetaitoihin liittyviä valmiuksia ohjaajilla on, miten nämä taidot ilmenevät asiakastyössä sekä millaisia kehittämistarpeita tunnetaidoissa mahdollisesti nähdään. Haastattelun teemoja tulevat olemaan ammattilaisen tunnetaidot, tunneilmaisu ja vuorovaikutustaidot sekä kuntoutujien tunnetaitojen tunnistaminen ja vahvistaminen.

Haastattelisin vapaaehtoisia osallistujia ryhmänä, jossa voimme vapaamuotoisesti keskustella haastattelurunkoa hyödyntäen. Haastattelun kestää enintään 60 minuuttia. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja täysin luottamuksellista. Voit halutessasi keskeyttää osallistumisesi missä vaiheessa tahansa tutkimusta. Haastattelu toteutetaan huhtikuussa 2025, ennalta sovittuna ajankohtana.

Haastattelu äänitetään ja litteroidaan tekstimuotoon minun toimestani. Haastatteluaineistoa käsitellään anonymisti ja säilytetään tietoturvallisesti opinnäytetyö prosessin ajan, jonka jälkeen ne hävitetään asianmukaisesti. Valmiissa opinnäytetyössä ei ole tunnistettavia henkilötietoja. Haastatteluista saatetaan käyttää sitaatteja opinnäytetyössä.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan Ammattikorkeakoulujen yhteisessä verkkopalvelussa, Theseuksessa. Jos sinulla herää lisäkysymyksiä liittyen haastatteluun, niin minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse.

Tämän saatekirjeen liitteenä on suostumuslomake.

Opinnäytetyön ohjaavana opettajana toimii Anne Koivisto Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Yhteistyöterveisin Viivi Kuuppelomäki ad1286@student.jamk.fi

Suostumuslomake

Annan suostumukseni vapaaehtoiseen haastatteluun, sen äänittämiseen ja käyttämiseen tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa selvitetään ohjaajien näkemyksiä tunnetaito-osaamisen merkityksestä työikäisten mielenterveyskuntoutujien ohjaamisessa. Olen tietoinen opinnäytetyöstä ja olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta. Minulla on mahdollisuus keskeyttää haastattelu ja tutkimukseen osallistuminen milloin tahansa. Tietojani käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti. Haastattelumateriaali säilytetään opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisella tietokoneella ja hävitetään asianmukaisella tavalla tutkimuksen valmistumistuttua.

Opinnäytetyö julkaistaan Ammattikorkeakoulujen Theseus-verkkopalvelussa sen valmistumisen jälkeen.

Nimenselvennys

Liite 4. Haastattelun runko

1. Ohjaajan omat tunnetaidot ja tunneilmaisu

- Miten tunnistat omat tunteesi työtilanteissa?
- Millaisia strategioita sinulla on omien tunteiden säätelyyn?
- Miten ilmaiset tunteita asiakastilanteissa?
- Miten tasapainottelet ammatillisen etäisyyden ja lämpimän vuorovaikutuksen välillä?

2. Tunnetaidot ja ammatillinen kehittyminen

- Miten koet tunnetaidot osana ammatillista kehittymistä?
- Koetko ristiriitaa omien tunteiden ja työtehtävien vaatimusten välillä?
- Miten käsittelet tällaisia tilanteita?
- Koetko sinulla olevan riittävät valmiudet kohdata asiakkaiden kaikenlaiset tunteet?

3. Tunteiden tarttuminen ja työssä jaksaminen

- Miten koet asiakkaiden tunteiden tarttuvan sinuun?
- Millaisia vaikutuksia sillä on työssä jaksamiseen?
- Millaisia keinoja käytät työssä jaksamisen tukemiseksi?

4. Työyhteisön merkitys ja vaikutus

- Miten työyhteisön ilmapiiri ja vertaistuki tukevat tunnetaitoja?
- Onko työpaikalla varattu aikaa tunteiden käsittelyyn, esimerkiksi purkukeskusteluja?