

# **Kuormittavien tunnetartuntojen ennaltaeh- käisy ja purku lapsiperhepalveluissa**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

2026

Sanni Takala ja Jenna Palomäki

Tämän opinnäytetyön kirjoittajat, Sanni Takala ja Jenna Palomäki, vastaavat koko opinnäytetyön sisällön oikeellisuudesta ja eivät ole hyödyntäneet tekoälyä opinnäytetyön kirjoittamisessa.

Tämän opinnäytetyön aitous on tarkastettu Turnitin samankaltaisuuden tarkastusohjelmalla.

## Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Sanni Takala	Opinnäytetyö, AMK	2026
Jenna Palomäki	Sivumäärä	
	34 + 10	
Työn nimi		
<b>Kuormittavien tunnetartuntojen ennaltaehkäisy ja purku lapsiperhepalveluissa</b>		
Tutkinto ja koulutusala		
Sairaanhoidtaja (AMK), Sosiaali- ja terveysala		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Lapsiperheiden arjen tuen palvelut		
Tiivistelmä		
<p>Sosiaali- ja terveysalan työntekijät kohtaavat työssään päivittäin erilaisia tilanteita, jotka voivat olla psyykkisesti ja emotionaalisesti kuormittavia. Toisilta ihmisiltä saadut tunnetartunnat ovat väistämättömiä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Vaativat asiakaskohtaamiset ja asiakkaiden raskaat elämäntilanteet aiheuttavat työntekijöille tunnekuormaa, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän omaan jaksamiseen ja psyykkiseen terveyteen.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Päijät-Hämeen hyvinvointialueen lapsiperheiden arjen tuen palvelut. Arjen tuen palveluihin kuuluvat varhaisen tuen perheohjaus sekä lapsiperheiden kotipalvelu. Palvelut on suunnattu lapsiperheille hyvinvoinnin tueksi ja vahvistamiseksi.</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli edistää Päijät-Hämeen hyvinvointialueen arjen tuen palveluiden työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Tarkoituksena oli kehittää yksikköön toimintamalli tunnetartuntojen ennaltaehkäisyyn ja purkuun, jota jokainen työntekijä voi käyttää työpäivän aikana.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin lineaarisen mallin mukaisesti. Tiedonkeruu toteutettiin luotettavista lähteistä aiemman tiedon, tutkimusten ja verkkolähteiden kautta. Tuotoksena luotiin 4-sivuinen toimintamalli työntekijöille suunnatun kartoituskyselyn pohjalta. Tuotettu toimintamalli luotiin vastaamaan työntekijöiden tarvetta. Sen sisältämien harjoitteiden ja toimintaohjeiden avulla työntekijä pystyy ennaltaehkäisemään ja purkamaan työpäivän aikana kohtaamiensa kuormittavia tunnetartuntoja. Toimintamallin luomisen lisäksi tehtiin juliste, jossa olevan QR-koodin kautta pääsi avaamaan toimintamallin kokonaisuudessaan.</p>		
Asiasanat		
lapsiperhepalvelut, sosiaali- ja terveysala, psykososiaalinen työhyvinvointi, tunnetartunta, myötätuntouupumus, työntekijän vireystila, empatia, toimintamalli työntekijälle		

## Abstract

Author(s) Sanni Takala Jenna Palomäki	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2026
	Number of Pages 34 + 10	
Title of Publication <b>Prevention and resolution of stressful emotional contagions in child and family services</b>		
Degree, Field of Study Bachelor of Science in Nursing, Social and Health Care		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Wellbeing Services County of Päijät-Häme, Everyday support services for families with children		
Abstract <p>Social and health employees face various circumstances and situations every day that can be physically and mentally burdensome. Emotional contagions given by other people are inevitable in interaction between humans. Demanding client encounters and their heavy life circumstances bring emotional burden, which can affect negatively employee's coping and mental health.</p> <p>The commissioner of the Thesis is Wellbeing services county of Päijät-Häme everyday support services for families with children to which include early support family guidance and home service for families with children. Services are targeted to support and strengthen wellbeing of families with children.</p> <p>The aim of the functional thesis was to promote the psychosocial well-being of employees of everyday support services in the Wellbeing services county of Päijät-Häme. The purpose was to develop an operational model for the prevention and resolution of the emotional contagions in the unit, which the employee can use during the working day.</p> <p>The Thesis was carried out by Linear model. Collection of information was executed from reliable sources through previous data, studies and network sources. As a result, a 4-page operating model was created based on a survey conducted among employees. It was created to meet the needs of the employees. With the help of the exercises and instructions the operating model contains, the employee can prevent and relieve the stressful emotional contagions they encounter during the workday. In addition, a poster was created with a QR code including link to open the entire operation model.</p>		
Keywords family services for families with children, social and health care sector, psychosocial work well-being, emotional contagion, compassion fatigue, employee's state of alertness, empathy, operating model for employees		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Psykososiaalinen kuormitus lapsiperheitä tukevassa työssä.....	3
2.1	Työhyvinvointi.....	3
2.2	Psykososiaalinen kuormitus .....	4
3	Tunnetartuntojen taustatekijät.....	6
3.1	Tunnetartunta.....	6
3.2	Empatia ja empatian yhteys tunnetartuntaan.....	8
3.3	Myötätunto ja myötätunnon yhteys tunnetartuntaan .....	10
4	Tunnetartuntojen ennaltaehkäisy ja purkaminen.....	13
4.1	Kehotietoisuus.....	13
4.2	Tietoinen läsnäolo .....	14
4.3	Vireystila ja sen säätely .....	15
4.4	Tunnetartuntoihin liittyvän peilaamisen havainnointi ja säätely .....	18
4.5	Tunnetartuntojen tunnistaminen ja reflektointi .....	19
5	Opinnäytetyön toteutus.....	21
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	21
5.2	Hyvän toimintamallin kriteerit.....	22
5.3	Toimintamallin kehittämisprosessi .....	23
6	Pohdinta .....	29
6.1	Opinnäytetyöprosessin arviointi.....	29
6.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	30
6.3	Jatkokehittämissuhteet .....	33
	Lähteet .....	35

Liite 1. Kartoituskyselyn saatekirje

Liite 2. Kartoituskysely

Liite 3. Toimintamalli

Liite 4. Toimintamallin juliste

## 1 Johdanto

Emotionaalisesti vaativa työ on palkitsevaa ja merkityksellistä, mutta samalla se asettaa paineita ammatillisuudelle altistamalla tunnetilojen vaikutuksille. Sosiaali- ja terveystalalla työskennellessä empatiakyky on oleellinen osa työtä ja ammattitaitoa. Se mahdollistaa ihmisläheisessä työssä myötätunnon, joka on edellytys ihmisten elämäntarinoiden ymmärtämiselle. Työntekijät kohtaavat auttamistyössä päivittäin erilaisia tilanteita, jotka voivat olla psyykkisesti ja emotionaalisesti kuormittavia. (Haakana 2016.) Voimakkaiden tunteiden kohtaaminen voi tuoda elämään näkökulmaa, realismia ja voimaa. Usein tunteisiin liittyvä työ lisää myös elämänymmärrystä sekä auttaa osaltaan arvostamaan hyviä asioita eri tavalla, kun työssä kohtaa myös elämän pimeät puolet. Vaativat kohtaamiset vaativat paljon tunnepuolen voimavaroja. (Parmala 2023.) Toistuva altistuminen toisten ihmisten koke- malle kärsimykselle voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän omaan psyykkiseen terveyteen. Traumaattisten ja rankkojen kokemusten jakamisen vastaanottaminen ja kuunteleminen vaatii vahvaa emotionaalista läsnäoloa. Työntekijän on tarjottava työssään empatiaa sekä tukea asiakkaalle, jolloin rankkojen tarinoiden kuuleminen saattaa johtaa traumatisoitumi- seen tai uupumiseen. (Peltola 2024, 54–58.)

Yhteistyökumppanina ja toimeksiantajana opinnäytetyössä on opinnäytetyön tekijöiden oma työyksikkö, Päijät-Hämeen hyvinvointialueen lapsiperhepalveluiden Arjen tuki. Arjen tuen yksikkö kuuluu Päijät-Soteen, joka tuottaa Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaali- ja terveyspalveluita (Päijät-Sote a). Arjen tuen palveluihin kuuluvat varhaisen tuen perhe- ohjaus sekä lapsiperheiden kotipalvelu. Varhaisen tuen perheohjauksen kautta ohjataan ja neuvotaan lapsiperheitä vuorovaikutuksellisin sekä toiminnallisoin keinoin arjen haasteissa, kuten vuorovaikutukseen, vanhemmuuteen tai rutiineihin liittyen. Lapsiperheiden kotipalve- lun kautta perhe voi saada apua jokapäiväiseen elämään liittyvissä toiminnoissa, kuten esi- merkiksi lapsen hoidossa ja kasvatuksessa, aterioiden valmistamisessa tai kodin siistey- destä huolehtimisessa. Palveluiden tarkoitus on tukea ja vahvistaa lapsiperheiden hyvin- vointia. Palvelut ovat sosiaalihuoltolain alaisia ja niistä syntyy määräaikainen asiakkuus. (Päijät-Sote b.)

Arjen tuen palveluiden työntekijät kohtaavat työssään lähes päivittäin tunnetartuntoja, minkä seurauksena yksiköstä on noussut tarve löytää toimivia keinoja haitallisten tunnetar- tuntojen purkamiseen sekä ennaltaehkäisyyn. Tunnetartunnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa vastaamme toisen ihmisen kokemaan tunteeseen. Työntekijä voi saada kuormittavia tunnetartuntoja, kuten muiden kokemaa pelkoa tai muita raskaita tunteita. (Peltola 2024, 10.) Tunnetartuntojen avulla työntekijän on helpompi samaistua asiakkaan olotilaan, mikä parhaimmillaan luo pohjan empatialle ja sujuvoittaa vuorovaikutusta. Liiallinen eläytyminen

toisen ihmisen tunteisiin aiheuttaa kuitenkin työntekijälle kuormitusta ja lopulta uupumista. (Seppälä 2022.) Opinnäytetyön tavoitteena on edistää Päijät-Hämeen hyvinvointialueen arjen tuen palveluiden työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Tarkoituksena on kehittää yksikköön toimintamalli tunnetartuntojen ennaltaehkäisyyn ja purkuun, jota jokainen työntekijä voi käyttää työpäivän aikana. Toimintamallia käyttämällä työntekijä voi vahvistaa psykososiaalista työhyvinvointiaan ja suojata itseään työuupumukselta.

## 2 Psykososiaalinen kuormitus lapsiperheitä tukevassa työssä

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat henkilöstöön, työhön, työympäristöön sekä organisaatioon liittyvät tekijät, tuki ja kehittämistoimet. Työhön liittyvät fyysiset ja psyykkiset vaatimukset ja voimavarat sekä työntekijän oman mielen ja kehon yhteensopivuus liittyvät olennaisesti työhyvinvointiin. (Halonen ym.) Työhyvinvoinnin ydin on ammattitaitoisen työyhteisön terveellisessä, turvallisessa ja tuottavassa työssä. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi, kun se tukee työntekijän elämänhallintaa. (Rauramo 2020, 5.)

Työympäristön ja -yhteisön on oltava turvallinen, työuraa tukeva ja terveyttä edistävä. Työhyvinvointi ilmenee työpanoksen määrässä, yhteistyön toimivuudessa sekä heijastuu työn laatuun ja tulokseen. Se muuttuu työhön liittyvien kuormitustekijöiden sekä voimavarojen mukaan. (Puttonen ym. 2016.) Työturvallisuus ja -terveys luovat perustan työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita ovat ammattitaito, osaaminen, oman työn mielekkyys, työyhteisön toiminta sekä työpaikan toiminta- ja johtamistavat. Työ voi toimia työntekijälle myös voimavarana, mikä edellyttää hyvää ja terveellistä työympäristöä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöillä on useita työkykyä tukevia voimavaroja. Työyhteisöltä saatu tuki, vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin sekä työn kokeminen merkitykselliseksi tukevat työhyvinvointia. (Airila & Savinainen 2023, 38.)

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointiin ja -kykyyn vaikuttavat monet kuormitus- ja voimavaratekijät sekä työympäristöön vaikuttavat tekijät. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat fyysiset, psykososiaaliset, kognitiiviset ja eettiset vaatimukset. Työn fyysiseen kuormitukseen liittyy esimerkiksi potilaiden liikkumisen ja siirtymisen avustaminen. Kognitiiviset kuormitustekijät voivat liittyä esimerkiksi monen asian samaan aikaan tekemiseen tai tietotulvaan. Työn sisältö, työyhteisön sosiaalinen toimivuus ja työjärjestelyt liittyvät psykososiaaliseen kuormitukseen. Eettiset haasteet sosiaali- ja terveysalalla liittyvät usein asiakkaiden kohtaamiseen tai päätöksentekoon. (Airila & Savinainen 2023, 5, 28.) Seppänen (2021, 306–307) toteaa työhyvinvoinnin vaikuttavan positiivisesti työn imuun, työntekijöiden tuottavuuteen ja työssä jaksamiseen. Sosiaali- ja terveysalalla työskennellään tiimeissä, joten turvallisella työilmapiirillä ja riittävällä tuella on iso merkitys työhyvinvointiin. Epäystävälliset välit esihenkilöiden ja työntekijöiden sekä kollegoiden välillä lisäävät riskiä työuupumukseen.

## 2.2 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat työn sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Työn sisältöön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi yksitoikkoinen tai sirpaleinen työ, työntekijältä vaadittu jatkuva valppaana olo tai jatkuvat työn keskeytykset. Kohtuuton vastuu, liiallinen työn määrä, jatkuva kiire sekä työn laadulliset vaatimukset voivat myös aiheuttaa haitallista kuormitusta etenkin, jos työntekijän omat voimavarat ovat vähissä. Sosiaali- ja terveysalalla erityisesti toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet ovat yksi psykososiaalista kuormitusta aiheuttava tekijä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi yksintyöskentely, toimimaton yhteistyö tai vuorovaihtus muun työyhteisön kanssa, puutteellinen tuki ja huono tiedonkulku. Kuormitustekijöiden toistuvuuden ja palautumisen puutteellisuuden myötä työkuormitus muodostuu terveydelle haitalliseksi, jolloin työntekijän suorituskyky voi heikentyä, sairauspoissaolojen määrä ja henkilöstön vaihtuvuus kasvaa. (Työsuojelu 2017). Työturvallisuuslain (738/2002, 8 §, 10 §) mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Lisäksi laki velvoittaa työnantajan tarkkailemaan jatkuvasti työympäristöä, tiloja ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työskentely-ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä pyrittävä poistamaan tai vähentämään niitä mahdollisuuksien mukaan.

Kelan (2025) mukaan yleisin syy sairauspäivärahan saamiselle on ollut viime vuosien aikana mielenterveyden häiriöt. Ahdistuneisuushäiriöiden määrä sairauspoissaoloissa on kasvanut, etenkin alle 35-vuotiailla. Airila & Savinainen (2023, 43–44) toteavat sosiaali- ja terveysalalla sairauspoissaolojen riskin olevan huomattavan suuri. Mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot on kasvaneet paljon. Julkisen sektorin sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien 19–39-vuotiaiden naisten mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat pitkät sairauslomat ovat yhteydessä työoloihin, kuten työn vaatimusten määrään, huonoihin työnasentoihin ja työnhallinnan haasteisiin.

Laitisen ym. (2023) mukaan sosiaali- ja terveysalalla tulee kiinnittää huomiota työn kuormitukseen etenkin isojen muutosten ja kriisien yhteydessä. Sosiaali- ja terveysalalla vallitseva työvoimapula voi pahentaa psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työvoimapulasta aiheutuva työmäärän kasvu ja kiire uhkaavat työntekijöiden mielenterveyttä sekä työkykyä ja altistavat sairauspoissaoloille. Työturvallisuuslaki (738/2002, 13 §) velvoittaa työnantajan ottamaan huomioon työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset työn suunnittelussa ja mitoituksessa, jotta turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa voidaan vähentää tai välttää.

Työn kuormittavuutta lisää työntekijän vaikeus erottaa omaa ja asiakkaan kokemaa tunnetilaa sekä asiakastyössä tarvittavan empaattisuuden toistuva kokeminen. Kuitenkin on

todettu, että empatian ja myötätunnon erottelu on avuksi suojamaan työntekijän henkistä jaksamista. (Vikki ym. 2022). Peltolan (2024, 127–131) mukaan ihmissuhdetyössä ollaan jatkuvasti läheisessä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, jolloin tapahtuu usein tunnetartuntoja. Ne voivat olla työntekijälle haitallisia tai hyödyllisiä. Jatkuvan tunteille altistumisen myötä on työntekijällä riski ottaa tiedostamatta toisten tunnekuormaa liikaa kannettavaksi, mikä voi johtaa työuupumukseen.

Sosiaali- ja terveysalalla lisääntynyt kiire ja työmäärä tuovat paineita suoriutua tehtävistä. Työntekijöitä pidetään joustavina ja ahkerina ja työntekoa usein ohjaa halukkuus tehdä asiat hyvin ja laadukkaasti. Työntekijät kokevat voimavarakseen sen, että voivat tehdä merkityksellistä työtä, jossa saa nähdä oman työnsä tulokset. (Seppänen 2021, 306, 315–316.) Suomessa työuupumus terveydenhuollon henkilöstön keskuudessa on yhtä yleistä kuin muun väestön. Erityisenä haasteena sosiaali- ja terveysalalla on tunnekuormitus ja korkeat odotukset haastavissa vuorovaikutustilanteissa. Työntekijän odotetaan olevan läsnä, käyttäytyvän ja hallitsevan vaikeitakin tunteita ammatillisesti ja neutraalisti. Tiedostamaton empatia ja tunnetartunnat altistavat työntekijän liialliselle tunnekuormitukselle ja työuupumukselle. Työntekijän uupuessa alkaa hän usein etäännyttämään työstä tai kyynistymään työtä kohtaan, mikä saattaa näkyä myös aiempaa etäisempänä suhtautumisena asiakkaisiin. (Peltola 2024, 135–139.)

Klemetilän (2023) mukaan hyvinvoiva työntekijä tunnistaa omat tarpeensa, vireystilansa, liiallisen stressin merkit ja hänellä on keinoja ja kykyä tehdä muutoksia hyvinvointinsa eteen. Hyvinvoiva työntekijä pystyy vähentämään stressiä tai on kykenevä kasvattamaan omaa stressinsietokykyään. Stressin sietokykyä on mahdollista lisätä kasvattamalla omia fyysisiä ja psyykkisiä resursseja sekä käyttämällä saatavilla olevaa vertaistukea ja työnohjausta ja olemalla itselle itsemyötätuntoinen. Peltola (2024, 136–137) mainitsee työuupumuksen ja liiallisen tunnekuormituksen vaikuttavan negatiivisesti työn laatuun ja asiakassuhteisiin. Työntekijän ollessa uupunut hänen kykynsä vastaanottaa muiden raskaita tunteita ja kyky käsitellä vuorovaikutuksessa tapahtuvia tunnetartuntoja heikkenee. Asiakkaiden voimakkaat tunnetilat voivat tuntua hankalilta kohdata ja käsitellä työntekijän oman uupumisen vuoksi.

### 3 Tunnetartuntojen taustatekijät

#### 3.1 Tunnetartunta

Sosiaali- ja terveysalla työskentelevillä hyvä empatia- ja eläytymiskyky toisten ihmisen tunteisiin on vahvuus, mutta siinä on kääntöpuolena tunteiden kuormittavuus. Jos eläytyy toisen tunteisiin liikaa tai alkaa kantamaan niitä itsellään, kuormittuu herkästi. On tärkeää oppia tunnistamaan ja ylläpitämään omia rajoja, jotta omat voimavarat riittävät toisten auttamiselle. (Seppälä 2022.) Auttamistyössä kuormittavimpia tilanteita ovat ne, jotka koskettavat syvältä. Näitä tilanteita ovat yleensä ne, joihin työntekijä voi samaistua. (Parmala 2023.) Tunteiden tarttuminen mahdollistaa ympäröivään elinpiiriin sopeutumisen ja reagoimisen. Niiden tarttuessa ihmiset alkavat katsoa ja tulkita ympäristöään toisen näkökulmasta tiedostamattaan. Tunnetartuntojen avulla pystymme luoda tunneyhteyden toiseen ja kykenemme asettumaan toisen asemaan. Niiden myötä turvan tunne ihmisten kesken vahvistuu. (Peltola 2024, 29–36.)

Tunteiden tarttuminen on synnynnäinen ominaisuus, jonka avulla jo lapsena ihminen opettelee aistimaan perheenjäsenten mielialoja sopeutuakseen ympäröiviin ihmisiin. Tunnetilat tarttuvat voimakkaammin, jos kyseessä on läheinen ihminen. (Seppälä 2022.) Peltolan (2024, 182–183) mukaan tunnetartuntoja tapahtuu arjessa joka päivä. Muilta ihmisiltä tulevien raskaiden tunnetartuntojen käsittelyn ydin on tunnetartunnan olemassaolon ja tapahtumisen tiedostaminen. Ymmärrys siitä, ettei raskas tunnetila tai kehon reaktiot ole alun perin omiamme, helpottaa tunnetartunnan käsittelyä.

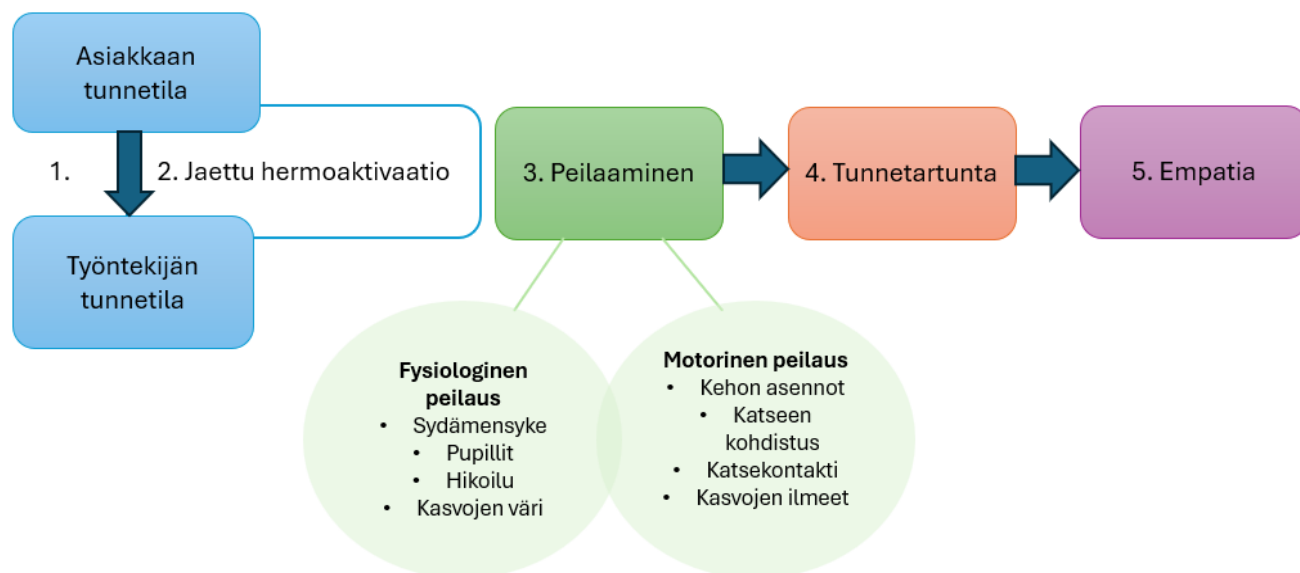
Empaattinen ja levollinen ihminen pystyy rauhoittamaan ja auttamaan hädässä olevaa, sillä myös turvallisuus ja rauhallisuus tarttuvat ihmisten välillä. Ihmisten kanssa työskennellessä tunteiden tarttuminen on monessa tilanteessa positiivinen asia, sillä se auttaa työntekijää auttamaan myös asiakasta. Tunnetartunnoissa on kuitenkin myös negatiivinen puoli, sillä esimerkiksi ahdistuksen ja pelon tunteet voivat nopeasti ja tiedostamattomasti tarttua myös auttajan roolissa olevaan. (Peltola 2024, 29–36.) Erityisen tarttuvia ovat negatiiviset tunteet, mutta myös ihmisen luonne ja ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten helposti tunteet tarttuvat. Osalla ihmisistä on taipumusta peilata enemmän toisten käytöstä vuorovaikutustilanteessa. Etenkin erityisherhät ihmiset reagoivat tavallista herkemmin ulkoisiin ja sisäisiin ärsykkeisiin, jolloin he ovat myös alttiimpia tunnetartunnoille. (Seppälä 2022.)

Peltolan (2024, 46) mukaan tunnetartunnan välittäjänä toimii keho peilaamisen avulla. Kehojen välisen tunnetartunnan vuoksi ihmisten tunnetilat muuttuvat keskenään samankaltaisiksi. Tunnetartunta on automaattinen, nopea ja suurimmaksi osaksi kontrollin ulkopuolella oleva toiminto. Nissisen (2012, 52) korostaa, että asiakkailta siirtyviä tunne- ja

ajatusreaktioita tulee havainnoida aktiivisesti. Mitä tietoisempi työntekijä on asiakkaalta saamistaan tunnetartunnoista, sitä kyvykkäämpi hän on säätelemään niiden vaikutuksia ja ehkäistä haitallisia muutoksia omassa tunnereaktioissaan.

## Peilaaminen

Tunnetartuntaan liittyy vahvasti käsite nimeltä peilaaminen, jolla tarkoitetaan ihmisten automaattista taipumusta jäljitellä toistensa ilmeitä, eleitä ja asentoja vuorovaikutustilanteissa. Peilaamisen avulla me luemme toisten ihmisten sanatonta viestintää ja haemme vinkkejä heidän tunnetiloistaan. Peilaamisen myötä tunnetilat alkavat samankaltaistua ja voimme päästä toisten kanssa samalle tunnetaajuudelle. Esimerkiksi kyyneliin herkistyneen ihmisen ilmeitä peilattaessa herkistymme myös itse helposti. Peilaamisen ja tunnetartunnan kautta saatu tieto on heijaste tai aavistus, ei varmaa tietoa toisen ihmisen tunnetilasta. (Peltola 2024, 46–48.) Katse, asento, kävelytapa ja eleet kertovat ihmisen mielialasta, aikeista ja jopa sairauksista, vaikka sanaakaan ei lausuttaisi. Tähän ilmiöön perustuu esimerkiksi korkealla tasapainoilevan nuorallatanssijan horjahtamisen myötä katsojan refleksinomaisen tarve korjata omaa asentoaan. Eläytyminen toisen ihmisen asemaan saattaa johtaa asentojen, kielenkäytön ja eleiden tahattomaan matkimiseen, jonka myötä sosiaaliset siteet vahvistuvat. Empaattisilla ihmisillä jäljittely on voimakasta. (Hari 2007.)



Kuvio 1. Tunnetartunnan syntymekanismi (mukailtu Prochazkova & Kret 2017)

Kuviossa 1 on havainnollistettu tunnetartunnan syntymistä. Ensimmäisessä vaiheessa asiakas heijastaa omaa tunnetilaansa sanattomasti kehonkielen kautta esimerkiksi ilmeillä, kehon asennoilla ja katseilla sekä fysiologisesti esimerkiksi sykkeen, hikoilun, kasvojen värin ja pupillien kokojen muutoksien kautta. Työntekijä vastaanottaa tunnetilan, joka aktivoi

hermostoa ja sen peilisoluja muodostaen asiakkaan ja työntekijän välille jaetun hermoaktivaation. (Prochazkova & Kret 2017.) Jaetulla hermoaktivaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa samankaltaiset aivoalueet aktivoituvat, kun tunne jaetaan (Keysers & Gazzola 2006). Jaetun hermoaktivaation myötä aktivoituvat reaktiot, jotka johtavat fysiologiseen ja motoriseen peilaamiseen. Automaattinen peilaaminen edesauttaa tunteiden heräämistä työntekijässä, minkä myötä muodostuu tunnetartunta. Tunnetartunta synnyttää empatiaa, joka auttaa työntekijää ymmärtämään asiakkaan tilannetta paremmin. (Prochazkova & Kret 2017.)

Tunnetartunta perustuu ihmisen aivojen empatiamekanismien ja peilautumisjärjestelmien toimintaan. Peilautumisjärjestelmillä tarkoitetaan aivojen liikejärjestelmään sisältyviä hermoverkostoja, jotka koostuvat peilisoluista. Peilisolut ovat olennaisia liikkeiden tuottamisessa sekä toisten ihmisten mielenliikkeiden ja tunnetilojen ymmärtämisessä. Peilautumisjärjestelmät mahdollistavat myös asettumisen toisen ihmisen asemaan sekä auttavat tulkitsemaan toisten ihmisten aikeita ja toiminnan tavoitteita. (Peltola 2024, 49–50.) Rothschildin & Randin (2023, 66–68) mukaan toisen henkilön fyysisen asennon, mukaan lukien ilmeiden, peilaamisesta käytetään termiä asentopeilaus. Asentopeilaus on tietoista tai tiedostamatonta toisen ihmisen asennon, ilmeen tai esimerkiksi hengitystavan jäljittelyä. Kyseisen jäljittelyn myötä ihminen oppii pienestä lähtien uusia taitoja sekä toimimaan yhteiskunnassa. Toisen ihmisen asennon tai liikkeiden jäljittely saa aikaan fyysisessä ja emotionaalisella tasolla empatiakokemuksen.

Peltolan (2024, 51) mukaan tunnetartunnan tapahtuessa ihmiset virittyvät samalle taajuudelle aivojen peilautumisjärjestelmän avulla. Ihmisten kanssa työskennellessä työntekijä voi hyödyntää omaa peilautumisjärjestelmäänsä ymmärtääkseen toisen tilannetta (Hari 2007). Rothschildin & Randin (2023, 68) toteavat, että toisen ihmisen asennon tai jäljittelyn myötä syntyy empatiakokemus fyysisellä ja emotionaalisella tasolla. Hyvä esimerkki asentopeilauksesta on näyttelijän kyky asentopeilausta hyödyntämällä eläytyä näyteltävään rooliin.

### 3.2 Empatia ja empatian yhteys tunnetartuntaan

Empatialla tarkoitetaan tuntemista toisen kanssa. Se on kokemusten jakamista, myötäelämistä ja toisen ymmärtämistä. (Aaltola 2018; Nissinen 2012, 38.) Tunnetartunnan takana on aina pyrkimys yhteyteen ja empatiaan toisten kanssa. Empatia on äärimmäisen hyödyllinen kyky, sillä se auttaa sosiaalisissa tilanteissa ja helpottaa keskinäistä yhteistyötä. Empatian avulla pystymme havainnoida toisten ihmisten tarpeita sekä reagoida niihin. Se on yksinkertaistettuna kykyä asettua toisen asemaan. Sosiaalisten suhteiden ylläpito sekä halukkuus auttaa toisia ihmisiä vaatii empatiakykyä. (Peltola 2024, 37–41.) Empaattinen kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla lisää asiakkaan hoitoon sitoutumista sekä vaikuttaa

positiivisesti asiakkaan voimaantumiseen, sairauksien hallintaan ja elämänlaatuun (Weilenmann ym. 2018).

Empatia on välttämätön työväline auttaessa muita, sillä sen avulla pystytään ymmärtämään ja myötäelämään asiakkaiden kokemuksia (Peltola 2024, 37–41). Empatia mahdollistaa yhteiset tavoitteet ja niiden eteen työskentelyn sekä parhaimmillaan ihmiset pitämään toistensa puolia (Aaltola 2018). Empaattisen kohtaamisen myötä työntekijä kykenee asettumaan hetkellisesti asiakkaan asemaan, mutta työntekijän oman jaksamisen kannalta on kuitenkin oleellista osata erottaa omat tunteet asiakkaan tunteista. Työpäivän päätteeksi työntekijän tulee kyetä tyhjentämään empaattiset kohtaamiset ja niissä koetut tunteet. Omien rajojen tunnistaminen ja asettaminen suojaaa työntekijää psyykkiseltä kuormittumiselta sekä tukee ammatillista kykyä olla empaattinen ilman haitallisia seurauksia. (Rekilä 2019.) Liiallinen empaattisuus ja altistuminen raskaille tunnetiloille voi johtaa ahdistukseen, myötätuntoväsymykseen, uupumukseen ja loppuun palamiseen (Weilenmann ym. 2018).

Empatia voi olla helposti vinoutunutta, sillä tunnemme helpommin tunneyhtyyttä itsemme kaltaisiin ihmisiin. Tämän vuoksi empatia voi saada toimimaan epäoikeudenmukaisesti tai suosimaan itsellemme läheisempiä ihmisiä muiden kustannuksella. Empatia voi olla myös liiallista, jolloin toisen tunteissa mukana eläminen ja niihin samaistuminen syö työntekijän energiaa ja sumentaa ajattelua. Tämän myötä työntekijä saattaa myös myötätuntuupua tai palaa loppuun työssään. Empatiaa voidaan käyttää myös väärin manipulaatioon ja vahingoittamiseen. Empatian avulla henkilö voi ymmärtää erityisen hyvin, mikä loukkaus satuttaa syvimmin. Empaattista osaamista voi käyttää myös hyväkseen manipuloidakseen toisia ja saadakseen heidät toimimaan mielensä mukaan. (Pessi ym. 2017.) Aaltola (2018) kertoo kanssaelämisen kautta toisen kärsimyksen siirtyvän myös auttavalle työntekijälle, minkä myötä empatia voi olla kivuliasta. Korkea empatia ja toistuva muiden kokemusten myötä-eläminen voi johtaa siihen, että ihmisen mieli sulkee empatian pois. Tätä ilmiötä voidaan kutsua nimellä empatiaväsymys, jolla tarkoitetaan tilannetta, missä empatiasta on tullut liian epämukavaa ja ihmisen psyykkiset suojamekanismit kytkevät sen pois päältä. Ihmisen väsyessä empatiaan hän omaksuu kylmemmän tavan suhtautua muihin ja saattaa pitää empatiaa heikkoutena. Empatiaväsymys voi liittyä myös tilanteeseen, jossa kärsimystä on liikaa yhteiskunnallisesti, minkä myötä vallitsee toivoton olo. Toivottomuuden ja lohduttomuuden keskellä empatiaväsymys ja ihmisen omaksuma karumpi tapa suhtautua muihin saattaa vaikuttaa helpottavalta ratkaisulta.

### 3.3 Myötätunto ja myötätunnon yhteys tunnetartuntaan

#### **Myötätunto**

Myötätunnolla tarkoitetaan sympatiaa, joka viittaa tuntemiseen toista kohtaan, kun taas empatia tarkoittaa tuntemista toisen ihmisen kanssa (Aaltola 2018). Myötätuntoinen käytös on lähtöisin empatiasta, joka auttaa luomaan tunneyhteyttä toiseen ihmiseen. Myötätunnon avulla pystytään havaitsemaan toisten mielentiloja sekä toimitaan tunteen motivoivana mukautuen toisen tunteeseen. (Vuorinen 2017.) Myötätunto liittyy erityisesti toisen ihmisen kärsimykseseen, kun taas empatia kattaa laajemman tunteiden kirjon, kuten vihan, pelon ja ilon. Myötätunto eroaa empatiasta myös siten, että se koetaan positiivisena tunteena, kun taas empatian kautta toisen negatiivisiin tunteisiin eläytyminen voi johtaa omien negatiivisten tunteiden syntymiseen. (Vikki ym. 2022).

Myötätunnolla on useita määritelmiä. Se on tietoisuutta; kykyä havaita, huomata ja ymmärtää toisen tunnetila ja tilanne. Se on myös tunneyhteyttä, sympatiaa ja halua toimia toisen puolesta. Myötätunto on myös konkreettisia tekoja toisen hyvän edistämisen vuoksi. Sen ydinajatuksena on halu edistää toisen hyvää. (Pessi ym. 2017.) Peltolan (2024, 56–59) mukaan myötätuntoiset teot ja ajattelu muiden auttamiseksi edistävät myös ihmisen psykologista joustavuutta ja tunteidensäätelyä. Itseen suunnattuina myötätunto ja empatia ovat tärkeitä hyvinvoinnin edistäjiä.

#### **Myötätuntostressi ja -uupumus**

Auttamistyössä koetaan myötätuntostressiä, joka voi johtaa myötätuntuupumukseen (Klemttilä 2023). Myötätuntostressi aktivoi työntekijää toimimaan, minkä vuoksi sen merkitys asiakkaiden auttamisessa on tärkeä (Figley 1995). Myötätuntostressi on seurausta traumaattisen tapahtuman kuulemisesta. Se voi olla pitkäkestoista ja ilmetä varoittamatta. Myötätuntostressi on luonnollinen seuraus tai tunne, jonka taustalla on auttamisen halu. (Lindqvist 2012, 100.)

Myötätuntuupuminen on ihmissuhdetyöntekijän työuupumusta (Nissinen 2012, 25). Työkennellessään sosiaali- ja terveysalalla työntekijä käyttää apuna empatian ja samaistumisen kykyä, jotta hän pystyy asettumaan asiakkaan asemaan ja luomaan yhteyden vuorovaikutustilanteessa. Empatia ja samaistuminen ovat auttamisen edellytyksiä, mutta samalla aiheuttavat tunnekuormitusta. Myötätuntostressi voi olla myös positiivinen ilmiö ja tuoda lisää energiaa työntekijälle. Se voi parhaimmillaan tuoda lisää energiaa toimimiseen ja halua auttaa, jolloin se ei automaattisesti johda uupumiseen. Myötätuntostressin ollessa liian voimakasta tai jatkuvaa voi työntekijä altistua liialliselle stressille ja kuormitukselle, joka johtaa myötätuntuupumukseen. Riski myötätuntuupumukseen kasvaa, jos työntekijällä ei ole

tervettä ja toimivaa tapaa purkaa sekä käsitellä asiakkailta hänelle siirtyneitä kokemuksia ja tunteita. Myötätuntouppumuksessa stressioireet ovat laajempia ja heikentävät työntekijän toimintakykyä. (Castaneda ym. 2018, 142.)

Myötätuntouppumus on kokonaisvaltainen väsymystila, jolloin työntekijä ei palaudu totutun normaalin levon aikana. Tällöin työntekijä kokee vuorovaikutustilanteet haastaviksi ja arkiiset vastoinkäymiset voivat tuntua ylitsepääsemättömiltä. (Klemettilä 2023.) Rothschildin & Randin (2023, 197) mukaan myötätuntouppumuksen oireita voivat olla pelokkuus, unihäiriöt, toistuvat mielikuvat järkyttävistä tapahtumista tai välttely liittyen asioihin, jotka voivat muistuttaa tapahtumasta. Castaneda ym. (2018, 142) mainitsee oirekuvaan kuuluvan myös erilaiset kivut ja säryt (esimerkiksi pää- ja vatsakivut), keskittymisvaikeudet, lisääntyneen ahdistuneisuuden ja ärtyneisyyden. Haitallisia tunnetartuntojen vaikutuksia voidaan ehkäistä, kun työntekijä on tietoinen niiden syntymekanismista, altistuminen tunnetartunnoille tunnistetaan ja niihin osataan ammatillisesti ja systemaattisesti varautua työyksikössä (Peltola 2024, 142).

Myötätuntouppumukseen ei ole olemassa erityistä hoitomallia, mutta sitä ehkäistään yksilöön sekä työyhteisöön ja -organisaatioon liittyvillä toimenpiteillä. Tutkimusten mukaan työntekijän kyky tunteiden eriyttämiseen sekä tietoisuustaidot ehkäisevät myötätuntouppumusta. Kyky eriyttää omat tunteet ja ajatukset sekä hyväksyä epämiellyttäviä tunteita välttelyn sijaan, tukee työstressin hallinnassa. (Salo ym. 2016, 8–9.) Tärkeimmiksi kuormituksen purkutekijöiksi on todettu itsesäätelykeinojen ja kehotietoisuuden hallitseminen sekä säännöllinen työnohjaus ja traumaattisten tilanteiden välitön purkaminen tapahtumien jälkeen (Peltola 2024, 143). Suomen työnohjaajat ry:n (2025) mukaan työnohjaus tarjoaa useita keinoja työntekijän tueksi. Se mahdollistaa työssä onnistumisen, työntekijän omien voimavarojen ja mahdollisuuksien käyttöön saamisen sekä antaa työyhteisölle tilaisuuden jäsenellä ja tulkita työn herättämiä tunteita ja kokemuksia. Työntekijät jakavat omia kokemuksiaan työnohjauksessa, mikä voimaannuttaa ja auttaa jaksamaan ennaltaehkäisten samalla myötätuntouppumista.

### **Sijaistraumatisoituminen**

Peltolan (2024, 140–141) mukaan sijaistraumatisoituminen on äärimmäisin esimerkki tunnetartunnan haitallisista vaikutuksista. Sijaistraumatisoitumisella tarkoitetaan ilmiötä, jossa työntekijä altistuu voimakkaille järkytys- ja stressireaktioille, jolloin hän alkaa kärsiä samantyyppisistä oireista kuin traumatisoitunut henkilö, jota hän pyrkii auttamaan. Tämä tapahtuu empatian, tunnetartunnan ja toisten peilaamisen myötä, kun työntekijä pyrkii tukemaan traumatisoitunutta asiakasta. Riski sijaistraumatisoitumiselle ja voimakkaalle tunnetartunnalle kasvaa sitä mukaan, mitä vakavammin traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa työntekijä

työskentelee. Traumalla tarkoitetaan tunneperäistä vauriota, joka syntyy poikkeuksellisen järkyttävän, elintärkeitä asioita uhkaavan tai katastrofaalisen tapahtuman seurauksena (YTHS 2023). Lindqvistin (2012) mukaan sijaistraumatisoitumisesta puhuttaessa huomioidaan työntekijä kokonaisuutena, jolla on oma kehityshistoria ja tarpeet. Oireet nähdään tällöin keinoina, jolla työntekijä pyrkii suojelemaan itseään.

Sijaistraumatisoitumisessa asiakkaan traumatilanteet vaikuttavat työntekijän hermostoon sijaiskokemuksena, jolloin työntekijä traumatisoituu (Rothschild & Rand 2023, 27–28). Tällöin asiakkaan kokema ja jakama trauma sekä siihen liittyvä oireisto siirtyvät työntekijälle empaattisen yhteyden välityksellä. Samaistumisen kautta asiakkaan reaktiot ja tunteet voivat tarttua työntekijään, jolloin ne aktivoituvat ja vahvistuvat jokaisella tapaamiskerralla. Reaktiot voivat jäädä kehoon ja mieleen niin, että työntekijä kokee vapaa-ajalla samoja tunteita ja reaktioita aiemmin itselleen tutuissa ja turvallisissa tilanteissa. (Lindqvist 2012.)

Nissinen (2012, 55–56) painottaa, ettei työntekijän sijaistraumatisoituminen johdu asiakkaiden kärsimysten todistamisesta vaan negatiivisista muutoksista työntekijässä itsessään. Vuorovaikutustilanteessa työntekijä tekee havaintoja, jotka hän liittää aiempaan ammatilliseen tietotaitoon. Ammatillisuudesta huolimatta työntekijä havainnoidessaan asiakkaan häntä ja tarpeita, tuntee myös itse. Raskaiden asiakastilanteiden myötä työntekijä peilaa aiempaan ammatilliseen tietoon asiakkaalta saamaansa tietoa, minkä myötä hän muodostaa ajatuksia ja tulkintoja ongelmien hallinnan edistämiseksi. Ajatustyö tukee ammatillista toimintaa ja työntekijän ymmärrys lisääntyy. Ajattelu- ja tulkintatavat saattavat kehittyä kuitenkin kielteisesti työntekijän ylikuormittuessa. Kun voimavarat loppuvat, ammatillinen stressinhallinta ei enää riitä. Henkisesti loppuun palanut työntekijä voi kokea mahdottomaksi sellaisenkin työtehtävän, josta on aiemmin suoriutunut ongelmitta. Peltolan (2024, 142) mukaan työntekijä ei voi välttyä kokonaan sijaistraumatisoitumiselta ja autettavien kannattelu on yksi osa työnkuvaa. Tunnetartuntojen väistämättömyyden vuoksi on keskeistä tietoisesti tunnistaa ja harjoitella torjumaan sekä purkamaan tarpeen mukaan haitallisia tunnetartuntoja.

## 4 Tunnetartuntojen ennaltaehkäisy ja purkaminen

### 4.1 Kehotietoisuus

Rothschild & Rand (2023, 100–101) mainitsevat sijaistraumatisoitumiselta ja haitallisilta tunnetartunnoilta suojautumisen tärkeimmäksi keinoiksi työntekijän kehotietoisuuden sekä taidon arvioida ja säädellä omaa vireystilaa. Kehotietoisuus määritellään yksinkertaisuudessa subjektiivisena kokemuksena, jossa henkilö aistii esimerkiksi sydämen sykkeensä, lihastensa toiminnan, asentonsa ja kehon lämpötilat (Duodecim, 2021). Peltolan (2024, 185) mukaan kehotietoisuus auttaa ihmisiä tunnistamaan ja tiedostamaan oman kehon tunteuksia ja reaktioita. Tunteet ilmenevät kehon tuntemuksina ennen niiden ilmenemistä tietoisien ajattelun piiriin. Kehotietoisuuteen liittyy tietoisien läsnäolon tila, henkilön tietoisuus omasta vireystilasta ja sen muutoksista sekä tunteiden, aistimusten, asentojen ja liikkeiden tunnistaminen. Tunnetartunnan vaikutusten tunnistamisessa ja säätelyssä tarvitaan kehotietoisuutta, sillä keho on tunnetartunnan välittäjä.

Traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa työskennellessä on keskeistä oman läsnäolon varmistaminen sekä taito ankkuroitua tähän hetkeen. Vaativassa vuorovaikutustilanteessa on tärkeää, että työntekijä pystyy pitämään huolen itsestään esimerkiksi ankkuroitumalla, juomalla lasillisen vettä, liikkumalla, maadoittamalla itsensä, keskittymällä hengittämiseen tai kehollisilla harjoitteilla. (Isosävi 2023.) Kehotietoisuuden havainnointia on mahdollista käyttää asiakastapaamisissa, kun omaan kehotietoisuuteen on yhteys. Työntekijä voi laittaa itselleen esille jonkin merkin kuten symbolin, kuvan tai sanan, joka on helppo nähdä tapaamisen aikana. Merkin on tarkoitus muistuttaa havaitsemaan oman kehon tuntemuksia tapaamisen aikana. Havainnoinnissa on tarkoitus arvioida lämpötilaa kehon eri osissa, lihasjännityksiä, ilmeitä ja raajojen asentoja. (Rothschild & Rand 2023, 104–105.)

Säännöllinen liikunta lievittää ahdistusta ja masennusta sekä lisää stressinsietokykyä. Myös itsetunto sekä kyky hallita omaa elämää vahvistuu liikkumisen myötä. Liikuntaa suositellaan harrastamaan stressaavissa elämäntilanteissa. Stressistä voi syntyä lihaksiin jännitystiloja, joita voi olla hyödyllistä purkaa erilaisten rentoutustekniikoiden kautta. (Mattila 2022.) Rothschild & Rand (2023, 121–133) mukaan työntekijä voi säädellä tunnetartuntoja ennaltaehkäisevästi erilaisten keinojen avulla. Lihassoiman vahvistaminen voi suojata tunteiden tartumiselta, ja näin lisätä työntekijän turvallisuuden tunnetta sekä itsevarmuutta. Harjoituksen ideana on huomioida, mikä kohta kehossa tuntuu suojattomammalta sekä raskaalta tapaamisissa. Kyseisen alueen lihasryhmää vahvistetaan säännöllisesti vapaa-ajalla ja tapaamisen aikana. Esimerkiksi tapaamisen aikana työntekijän kokema rinnan alueen väsymystä voi helpottaa lihasjännitystekniikkaa harjoittelemalla. Harjoitus tuo työntekijälle

turvallisuuden ja hallinnan tunnetta. Työntekijän on hyvä kiinnittää huomiota omaan vaate-tukseen ja koruihin sekä havainnoimaan niiden vaikutuksia omaan vointiinsa tapaamisissa ja niiden jälkeen. Jokin vaate tai koru voi lisätä työntekijän itsevarmuutta tai turvallisuuden-tunnetta, jolloin sitä on hyödyllistä käyttää asiakastapaamisissa. Työskentelytilan muutok-silla työntekijä voi vaikuttaa sekä itsensä että asiakkaan kokemiin kehollisiin tuntemuksiin. Huonekalujen sijoittelu sekä sisustus, kuten taulut, kasvit, pienet esineet, tekevät tilasta miellyttävämmän ja turvallisemman.

## 4.2 Tietoinen läsnäolo

Tietoinen läsnäolo on keskittymistä, havainnoimista ja läsnäoloa nykyhetkessä, tuomitse-matta. Tietoinen läsnäolo on havainnointia ilman suodattamista ja pyrkimystä muuttaa tilan-netta. Se vaatii myötätuntoista suhtautumista maailmaa sekä itseä kohtaan. (Raevuori 2016.) Tietoinen läsnäolo luo pohjaa itsensä havainnoinnille ja itsesäätelylle. Se auttaa erit-telemään ulkoiset tapahtumat omista ajatuksista ja tunteista, tasaa voimakasta tunnetilaa, antaa etäisyyttä asiaan sekä mahdollistaa tunteiden ja ajatusten havaitsemisen sekä tun-nistamisen. Tietoisesta läsnäolosta käytetään myös nimitystä mindfulness. (Mielenterveys-talo 2024.) Peltolan (2024, 182–183) mukaan tietoisella läsnäololla ihminen voi vaikuttaa siihen, mitä tunnetartuntoja itse jättää. Se on myös isossa roolissa siinä, miten muilta ihm-i-siltä tulevat tunnetartunnat vaikuttavat auttamistyötä tekevään työntekijään.

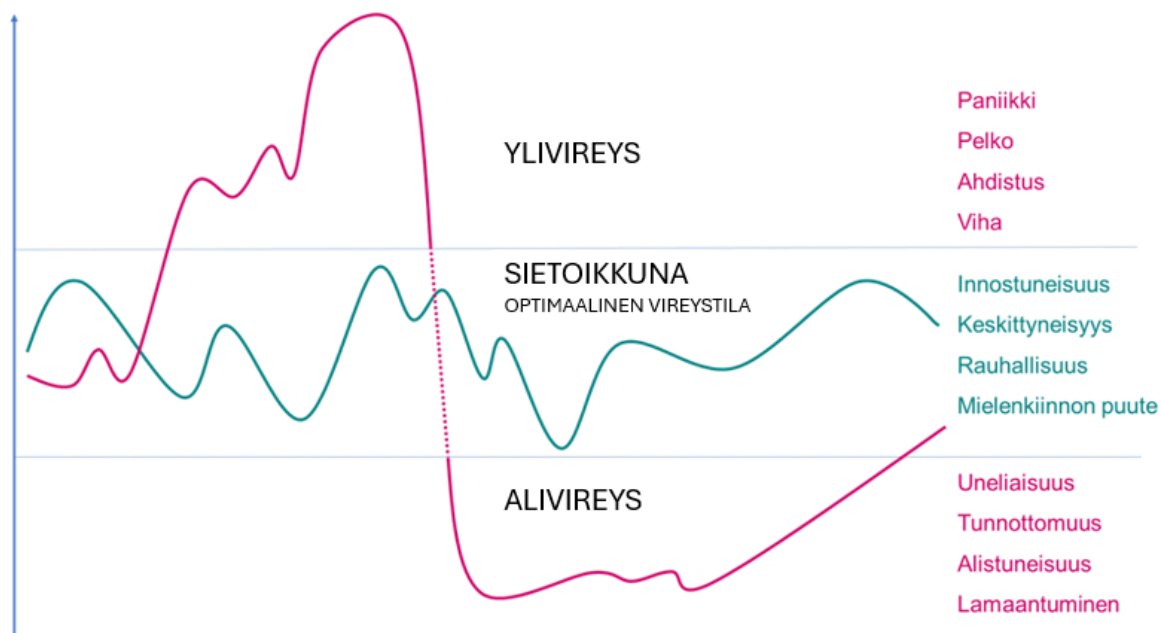
Tietoisien läsnäolon taidot ovat tunnetaitojen edellytys ja ne auttavat työntekijää havaitse-maan ja tiedostamaan omia tunteita sekä muilta tulevia tunnetartuntoja. Niiden lisätessä kykyä havainnoida ja tiedostaa omia ajatuksia sekä tunteita, avautuu työntekijälle myös mahdollisuus ymmärtää, mitä tunnetartuntoja hän itse jättää muihin ihmisiin. Hyvät tietoisien läsnäolon taidot lievittävät stressiä, parantavat keskittymiskykyä, vahvistavat ajattelun jous-tavuutta, auttavat säätelemään tunteita sekä palautumaan nopeammin raskaista tunneti-loista. (Peltola 2024, 153–154.) Tietoisuustaitojen oppiminen vaatii säännöllistä harjoittelua. Taidoissa ei ole kyse mielen tyhjentämisestä vaan mielen kokemusten ja sisältöjen havain-noimisesta tietoisesti tässä hetkessä. (Mielenterveystalo 2024.) Raevuoren (2016) mukaan esimerkiksi mindfulness-harjoitukset voivat parantaa työntekijän jaksamista kiireen kes-kellä. Aito tietoinen läsnäolo luo pohjan asiakkaan kuulemiselle ja myötätuntoiselle kohtaa-miselle. Työntekijän tietoisuus omista reaktioistaan vähentää asiakkaan kokemiin tunteisiin eläytymistä. Kyky pysähtyä vaikeaksi koetun käytöksen ja tunteiden äärelle edesauttaa tun-teiden kohtaamista ja käsittelyä.

Tietoista läsnäoloa voi kehittää kiinnittämällä huomiota valittuun kohteeseen tarkoitukselli-sesti, nykyhetkessä ja arvostelematta. Tietoisien läsnäolon taito perustuu sitoutuneeseen harjoitteluun ja toistoon. Yksi harjoituskerta voi tuoda hetkellistä hyötyä, mutta pysyvät

hyödyt voi saavuttaa vain jatkuvalla harjoittamisella. Tietoisen läsnäolon taidon kehittämisen työvälineenä toimii esimerkiksi ohjatut mindfulness-meditaatiot. Ohjatulla meditaatiolla tarkoitetaan ohjaajan tai äänitteiden johdattamana tehtävää harjoitusta. Harjoituksissa tulee tiedostaa, että mielen vaeltaminen on normaalia eikä tarkoita epäonnistumista. Tietoisuutta on huomata, mihin mieli vaelsi ja pystyä palaamaan sen jälkeen takaisin hengityksen aistimiseen. Meditaatioiden lisäksi tietoisen läsnäolon taitoja voi harjoitella monin keinoin arjessa. Harjoitteina arjessa voi toimia esimerkiksi käsien pesu tietoisesti aistien, kävelyllä käyminen huomioiden luonnon värit, hajut ja tunteukset tai syöminen tietoisesti aistien. Tärkeintä tietoisen läsnäolon harjoittelussa on, että pyrkii ylläpitämään uteliasta ja tutkivaa mieltä. Harjoitteissa ei tavoitella mielenrauhaa tai rentoutta, vaan tarkoituksena on havainnoida nykyhetkeä sellaisena kuin se on. (Tevanlinna 2022, osa 2.) Grandell (2015, luku 4) mainitsee tietoisen läsnäolon taitojen harjoittamisen keinoksi myös tasapainottavan hengitysharjoituksen, mielekkään teon tekemisen ja tietoisen kävelyn. Harjoitteissa on kaikissa sama periaate, kun aiemmin mainituissa; valitaan tietoinen keskittymispiste ja keskitytään siihen. Huomion siirryttyä muualle, harjoitellaan sen tietoisesti palauttamista takaisin keskittymispisteeseen. Kuulo-, näkö-, haju-, tunto- ja makuaistit antavat jatkuvasti tietoa ympäristöstä ja samalla sisäisessä maailmassa tapahtuu asioita. Tietoisen läsnäolon taitojen kehittyminen edellyttää, että ymmärtää asioita tapahtuvan nyt ja keskittyy tähän hetkeen.

#### 4.3 Vireystila ja sen säätely

Vireystila käsitteenä tarkoittaa virkeyden ja valppauden tasoa. Siihen vaikuttavat monet eri tekijät henkilön elämässä, kuten unen määrä ja laatu, valoisuuden määrä, vuorokauden aika ja tunteet. Vireystilan ollessa tasapainossa uuden oppiminen, yhteyden kokeminen toisiin mahdollistuu ja toimintakyky pysyy hyvänä. Vireystila voi vaihdella yli- ja alivireyden välillä nopeasti. Vireystilaa nostaa esimerkiksi stressi tai pelko, kun taas esimerkiksi huonosti nukutun yön jälkeen vireystila voi olla hyvin matala. (Mielenterveysseurat 2024.) Ihmisen ollessa jatkuvasti ylivireystilassa, kehon energiavarastot kuluvat nopeasti loppuun. Vireystilaan vaikuttavat omat valinnat, itsesäätely sekä ympäristötekijät. (Markuksela 2021, luku 2.) Peltola (2024, 193) kertoo oman peilaamisen säätelyn ohella vireystilan muutosten tiedostamisen ja säätelyn olevan tärkeä keino, jolla ihminen voi vaikuttaa muilta tuleviin tunnetartuntoihin. Vireystilan säätely on mahdollista, jos työntekijä hallitsee kehotietoisuuden ja osaa olla vuorovaikutustilanteessa tietoisesti läsnä.



Kuvio 2. Sietoikkuna vireystilan säätelyn kuvaajana (mukaillen Peltola 2024, 197; Mielen-terveysseurat 2024)

Vireystilan säätelyn yhteydessä käytetään termiä sietoikkuna (Kuvio 2). Sietoikkunalla tarkoitetaan optimaalista, tasapainossa olevaa vireystilaa sekä alivireys- ja ylivilireystilaa. Optimaalinen vireystila tarkoittaa tilaa, jossa ihminen toimii parhaimmillaan, säilyttää hallinnan tunteen ja kykenee toimimaan. Optimaalisessa vireystilassa tunteet ovat neutraaleja tai myönteisiä ja sosiaalinen kanssakäyminen on helppoa ja sujuvaa. Tunnetartuntoihin vaikuttamiseen on hyvät edellytykset olon ollessa rauhallinen. (Peltola 2024, 197.)

Ylivilireystilaa on vaikea tunnistaa, jos itsesäätelytaidot ovat riittämättömät. Ihminen on ylivilireystilassa tyypillisesti stressin ja kiireisen elämän myötä, mutta myös tunne tai kokemus uhasta voi johtaa ylivilireystilaan. (Markuksela 2021, luku 2.) Pitkään jatkuessaan tai toistuvasti tapahtuvana ylivilireystila on ihmiselle kuluttava hälytystila. Sen aikana ihmisen syke ja verenpaine nousee, hengitys on epätasapainossa, ihminen on ärtynyt, levoton ja kärsii uni-vaiveuksista. Sen sijaan alivilireystilassa ihmisen kehon stressi- ja energiatasot ovat liian matalat. Ihminen on tylsistynyt, toiminta on hidasta ja olo on väsynyt. Alivilireänä asioista ja muista ihmisistä voi olla hankala kiinnostua. (Peltola 2024, 194–195.) Rothschild & Rand (2023, 102, 111) toteavat vireystilojen tunnistamisessa ja hallitsemisessa tehokkaimmaksi keinoksi kehotietoisuuden. Peltolan (2024, 193) mukaan vireystilaa on mahdollista säädellä vuorovaikutustilanteissa, mutta se edellyttää kehotietoisuuden lisäksi myös tietoista läsnäoloa. Mitä vahvemmat taidot ihmisellä on oman kehon vireystilan ja sen muutosten tunnistamiseen ja arvioimiseen, sitä paremmat mahdollisuudet vireystilan säätelylle on myös haitallisten tunnetartuntojen yhteydessä.

Mielen hyvinvoinnin sekä tunnetartunnoilta suojautumisen ja niiden purkamisen kannalta on tärkeää osata säädellä omaa vireystilaa. Säätelystä keskeisintä on oppia tunnistamaan itselle optimaalinen vireystila sekä merkit, jotka kertovat yli- tai alivireystilaan ajautumisesta. Esimerkiksi voimakkaasti ahdistuneen tai pelokkaan asiakkaan kanssa keskustellessa työntekijä saattaa itse kokea jännitystä ja huomata oman hengityksen kiihtymistä, mikä johtuu peilauksesta ja tunnetartunnasta. Hengityksen muuttuessa voi ylivireystilaan ajautumiseen vaikuttaa rauhoittamalla tietoisesti omaa hengityksen tapaa. Hengityksen tietoinen rauhoittaminen toimii tilanteessa viestinä hermostolle siitä, ettei uhkaa ole ja hermosto saa alkaa rauhoittua. (Peltola 2024, s. 197–200.) Hengityksen rauhoittamisen lisäksi hyvä esimerkki keinosta säädellä hermoston vireystilaa on oman kosketuksen kautta. Rauhoittava kosketus voi olla esimerkiksi ”perhoshalaus”, jossa kädet laitetaan ristiin solisluiden kohdalle ja kämmenien avulla taputellaan rintakehää. Tämä kosketus rauhoittaa hermoston lisäksi kehoa ja palauttaa huomiota pään sisältä, omista ajatuksista, keho-mieliyhteyteen. (Markuksela 2021, luku 8.)

Peltolan (2024, 198–199) mukaan vireystilan säätelyä varten tarvitaan ylivireystilassa rauhoittumista ja alivireystilassa aktivointia, riippumatta siitä onko syynä oma vai toisen tunne-reaktio. Vireystilaa voidaan rauhoittaa

- levolla, tauoilla ja oleilulla
- omien ajatusten ja tunteiden jakamisella toisen kanssa
- rauhallisella venyttelyllä
- eläinten silittelyllä
- luonnossa liikkumisella
- kaukaisuuteen katselulla
- joogalla
- rauhoittavan musiikin tai äänikirjojen kuuntelulla
- rentoutumis- ja mindfulness-harjoituksilla
- syvähengityksillä nenän kautta
- uloshengityksen jälkeisen tauon huomioimisella.

Alivireystilassa vireystilaa voidaan aktivoida

- kehon liikuttelulla esimerkkinä kyykkyjen tekemisellä
- happihyppelyllä
- vireystilaa nostattavan musiikin kuuntelulla, laulamisella ja tanssimalla
- leikkimisellä lasten tai lemmikin kanssa
- hulluttelulla tai jonkin hauskan tapahtuman muistelulla

- puhelulla ystävälle
- liikettä sisältävän mindfulness-harjoitteen tekemisellä
- tietoisella hengityksellä, jossa kiinnittää huomiota sisäänhengityksen jälkeiseen taukoon.

#### 4.4 Tunnetartuntoihin liittyvän peilaamisen havainnointi ja säätely

Muiden ihmisten eleiden, ilmeiden ja asentojen peilaamisen myötä tapahtuu tunnetartuntoja. Peilaaminen voi olla tietoista tai tiedostamatonta. Useimmiten vuorovaikutuksessa se on tiedostamatonta, mutta tietoisien ilmeiden ja asennon peilaamisen avulla henkilö voi lisätä empatiaa toisten kanssa. Tietoisien peilaamisen myötä toisen henkilön ymmärtäminen ja asemaan asettuminen helpottuu. (Peltola 2024, 187–188.) Rothschild & Rand (2023, 72) painottavat peilaamiseen liittyen myös riskejä. Peilaamalla asiakasta työntekijä saa uusia oivalluksia tai edesauttaa asian käsittelyä, mutta peilaamisen kautta saatu aineisto ei ole aina luotettavaa. Työntekijän omat tuntemukset ja toimintatavat vaikuttavat peilaamisen laukaisemiin tunteisiin. Jos esimerkiksi asiakkaan päänkallistusta peilaamalla työntekijä tuntee ahdistusta rintakehässä, asiakas voi olla ahdistunut. Kyseessä saattaa olla kuitenkin tilanne, jossa työntekijä itse kallistaa ahdistuneena päätä samalla tavalla, jolloin tietyn asennon peilaaminen laukaisee erilaisen tunteen. Työntekijän tulee aina varmistaa asiakkaalta kehon antamat viestit eikä tehdä omia johtopäätöksiä.

Osa asiakkaista tuntee olonsa mukavammaksi, kun työntekijä peilaa heitä. Sen sijaan monen asiakkaan olo helpottuu, kun työntekijä virittyy heihin vähemmän. Vuorovaikutustilanteissa tulee muunnella tietoisesti asentoa, ilmeitä ja hengitystapaa samalla havainnoiden omaa sekä asiakkaan oloa. (Rothschild & Rand 2023, 90.) Peltola (2024, 188–189) kertoo ihmisen voivan tietoisesti suunnata tarkkaavaisuuttaan omaan peilaamisen tapaan vuorovaikutustilanteissa, jolloin neutraalien havaintojen tekeminen on mahdollista. Omien eleiden, ilmeiden ja asentojen havainnointia tulee jatkaa sosiaalisissa tilanteissa, jotta voi kehittää tietoisuutta omasta tavasta peilata muita. Tiedostamattoman toiminnan muuttuessa tietoiseksi peilaamisen säätely on myös mahdollista. Kun työntekijä vuorovaikutustilanteissa pystyy vähentämään tai jopa pidättäytyä kokonaan asiakkaan ilmeiden ja asentojen peilaamisesta, voi hän jarruttaa ja säädellä vuorovaikutustilanteen synnyttämiä tunnetartuntoja. Peilaamisen ja haitallisten tunnetartuntojen vähentäminen on mahdollista työntekijän roolissa havainnoimalla ja muuntelemalla omaa asentoa ja ilmeitä sekä rajaamalla katsekontaktin määrää. Rothschildin & Randin (2023, 133) mukaan toiset ihmiset ovat erityisen alltiita ottamaan avointa katsekontaktia, joka viestittää varmemmin luottamusta ja avoimuutta. Yleisesti ottaen herkästi katsekontaktia ottavat ajautuvat auttajan rooliin.

Katsekontaktin säätelyä voi opetella vuorovaikutustilanteessa katkaisemalla hetkellisesti katsekontaktin esimerkiksi kääntämällä pään sivuun.

Työntekijä voi purkaa peilaamista myös liikkeen avulla. Asiakastilanteessa voi esimerkiksi vaihtaa paikkaa, juoda vettä tai nousta ylös hetkeksi. Muistiinpanojen tekeminen toimii myös yhtenä keinona purkaa peilaamista, mutta sen suhteen on oltava varovainen. Asiakastilanteessa on tärkeää muistaa ylläpitää vuorovaikutusta ilman, että uppoutuu muistiinpanojen tekemiseen ja vaikuttaa poissaolevalta. Liikettä voidaan hyödyntää myös asiakastapaamisen tai muun raskaan tunnetartunnan aiheuttaneen tilanteen jälkeen. Kehon ravistelu on hyvä keino purkaa peilaamista ja tunnetartuntaa vuorovaikutustilanteen päätyttyä. Kehon ravistelussa tulee kiinnittää huomiota erityisesti kasvojen ja ylävartalon alueelle, koska sillä alueella viritymme ja peilaamme toisia eniten. (Peltola 2024, 190–192.) Rothschild & Rand (2023, 90–91) kehottavat kokeilemaan pelaamisen purkua tapaamisten aikana rohkeasti, sillä asiakkaat eivät useimmiten tietoisesti huomaa peilataanko heitä. Tärkeimmäksi nousee tietoinen läsnäolo, jotta työntekijä ei itse vaaranna omaan hyvinvointiaan asiakkaan haitallisilla tunnetartunnoilla. Peilaaminen ja sen purkaminen on tasapainottelua, joka vaatii harjoittelua.

#### 4.5 Tunnetartuntojen tunnistaminen ja reflektointi

Työpäivän aikana syntyvien tunnereaktioiden ja niiden alkuperän tunnistaminen on tärkeä taito, joka tukee työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Fagerström & Matikka 2023). Reflektointikyky on olennainen osa ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta sosiaali- ja terveystieteiden työkennellessä (Ingham-Broomfield 2021, 62). Ihmisten traumojen ja raskaiden tilanteiden äärellä työkennellessä tulee työntekijän pitää mielessä, että haitallisia ja raskaita tunnetartuntoja tapahtuu usein. Tämän asian muistaminen itsessään auttaa jo tunnistamaan haitallisia tunnetartuntoja. Haitallisten tunnetartuntojen purkaminen edellyttää tunnetartunnan tapahtumisen osaamista ja tiedostamista. Tunnistaessaan tunnetartunnan, työntekijä ymmärtää, ettei kyseessä ole oma tunne vaan viesti toisen henkilön tunnetilasta. Kun työntekijä onnistuu säilyttämään vuorovaikutustilanteessa oman erillisyyden ja kyvyn selkeään ajatteluun, pystyy hän kuunnella ja auttaa asiakasta. (Peltola 2024, 207–208.)

Työntekijän koettua raskaita tunnetartuntoja, reflektointi jälkikäteen edesauttaa tilanteen käsittelyä sekä tunteen ja tunnetartunnan käsittelyä. Reflektoinnin myötä työntekijä oppii ja oivaltaa mahdollisia seuraavia tunnetartuntoja ja pystyy varautumaan niihin. (Peltola 2024, 210.) Reflektoinnilla tarkoitetaan omaan työskentelyyn, ajatuksiin, oppimisiin ja tunteisiin kohdistuvaa analyysiä ja jäsentämistä. Reflektio vaatii kykyä muuttaa omia uskomuksia ja vastaanottaa uusia näkökulmia, harkintaa omien tekojen vaikutuksesta muihin ja innostusta oppimiseen. (Lankinen-Lifländer 2024). Tunnetartuntoja voi reflektoida itseksensä pohtimalla

ja läpikäymällä tunnetartuntaan liittyvän tilanteen aiheuttamia ajatuksia, tunteita ja kehon reaktioita. Kirjoittaminen on hyvä keino reflektointiin, sillä se selkeyttää ajatusten jäsentämistä. Tunnetartuntojen jakaminen ja läpikäyminen muiden kanssa on tärkeää. Jakamisessa voi toimia tukena esimerkiksi ystävät, läheiset ihmiset tai ammattiauttaja. Työhön liittyvät tunnetartunnat tulee purkaa oman esihenkilön, kollegan, työyhteisön tai työnterveys-huollon kanssa. Tunnetartuntojen käsittelyssä olennaista on empatian ja myötätunnon suuntaaminen toisten lisäksi itseen. Työntekijä voi suunnata energiansa kokemusten hyväksymiseen ja käsittelyyn, kun aikaa ei kulu tarttuneiden tunteiden vähättelyyn. (Peltola 2024, 210–211.) Huolehtimalla itsestään ja kohtelemalla itseään myötätuntoisesti, työntekijä jak-saa suhtautua ymmärtäväisesti asiakkaita kohtaan (YTHS).

### **Itsemyötätunto**

Toistuva itsekritiikki voi madaltaa toimintakykyä työssä ja vapaa-ajalla (Rothschild & Rand 2023, 170). Itsemyötätunto on kykyä suhtautua itseensä lempeästi, ystävällisesti ja armol-lisesti myös vastoinkäymisten ja epäonnistumisten aikana. Se tarkoittaa tietoisien yhteyden etsimistä itseensä, itsensä arvostamista sekä kohtelemista ymmärtäen, lohduttaen ja rajoja asettaen. (YTHS.) Itsemyötätunto ja siihen panostaminen vähentää työstressiä ja tukee työntekijän psyykkistä vointia sekä jaksamista. Työntekijän ollessa itsemyötätuntoinen, hän kohtaa stressin ja stressaavat, kuormittavat, tilanteet ymmärryksellä, ystävällisyydellä ja huolehtien. (Krijger ym. 2025.) Itsemyötätunnon kykyä voi vahvistaa ja jalostaa. Itsemyötä-tunto on myös inhimillisten ominaisuuksien tunnistamista ja hyväksymistä, joka käytän-nössä tarkoittaa omien virheiden ja keskeneräisyyden hyväksymistä (Myllyviita 2019).

Itsemyötätunnolla on tärkeä rooli auttaa tunnetartuntojen ennaltaehkäisyssä ja purkami- sessa. Sen avulla työntekijä voi keskittyä tunnetartuntojen hyväksymiseen ja niiden käsitte- lyyn, mikä vapauttaa resursseja tunnetartuntojen vähättelystä sekä arvostelusta. (Peltola 2024, 211.) Tutkimusten mukaan itsemyötätunto tukee vahvempaa psyykkistä hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään. Sen on havaittu lisäävän fyysistä terveyttä ja itsestä huolehti- mista. Itsemyötätunnon ollessa vahva, ihminen kokee vähemmän ahdistusta, stressiä, hä- peää ja masennusta. (Tevanlinna 2022, osa 2.) Tietoinen läsnäolo on itsemyötätunnon en- simmäinen taito. Ymmärrys ihmismielestä auttaa olemaan myötätuntoisempi ja hyväksy- vämpi itseään kohtaan. (Grandell 2015, luku 4.)

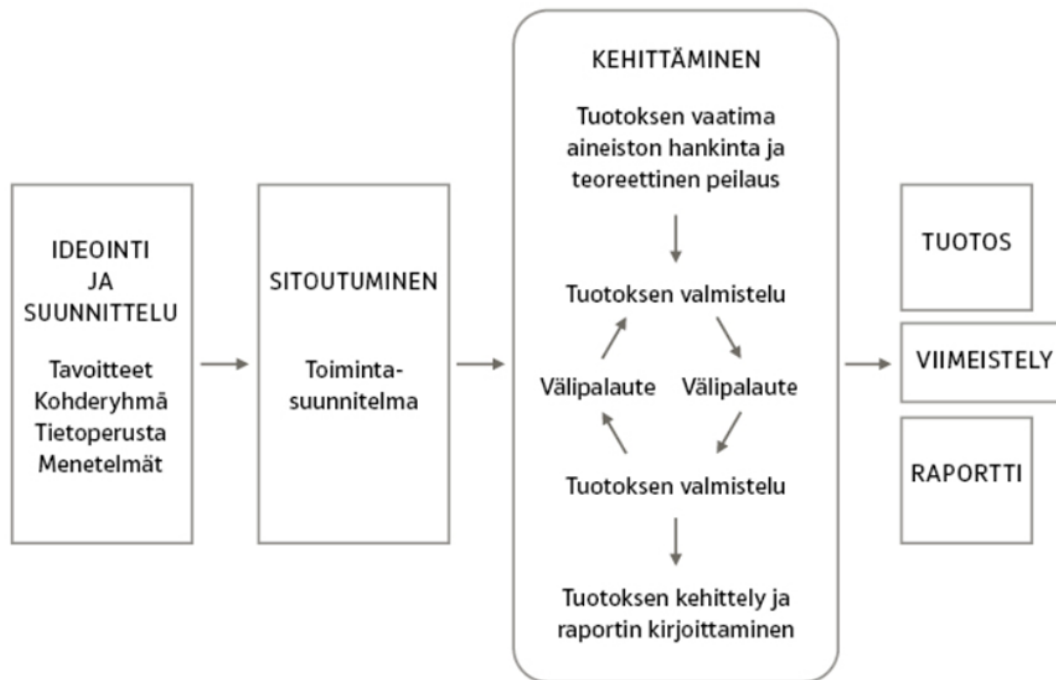
## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on ammattikorkeakoulujen opinnäytetyötyyppi, jonka kehittämisen tavoitteena on tuotos, joka palvelee kohderyhmää tai organisaation arjen käytäntöjä. Toiminnallinen opinnäytetyö on tutkimuksellisen kehittämisen tapa, jolla tekijä osoittaa oman ammatillisen asiantuntijuutensa tehdyn tuotoksen ja raportin kautta. (Kostamo ym. 2022, 9–14.) Opinnäytetyössä kehitetään, toteutetaan ja arvioidaan esimerkiksi uusia tuotteita, toimintatapoja tai käytäntöjä työelämään. Siinä tuotetaan toiminnallisena osuutena konkreettinen tuotos, joka voi olla esimerkiksi opas, sähköinen aineisto, toimintamalli tai kehittämissuunnitelma. (Hämeen ammattikorkeakoulu; Glasberg ym. 2025, 3.) Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa on kaksi osaa, tutkitun tiedon tietope-  
rusta ja tuotos, joka on toimintamalli työntekijöille haitallisten tunnetartuntojen ennaltaehkäisyyn ja purkamiseen.

Kehittämistyönä tehtävä opinnäytetyö voi olla esimerkiksi kehittämissuunnitelma, tuotekehityssuunnitelma, kokonaan uuden tuotteen tai työtavan kehittäminen. Kaikki kehittämistyönä toteutetut opinnäytetyöt muodostuvat kehitettävästä tuotteesta tai tapahtumasta sekä tuotetta taustoittavasta kirjallisesta raportista. (Hakala 2022, 17–19.) Kostamon ym. mukaan (2022, 9–14) toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamiseen vaikuttavat toimeksiantajan tavoitteet kehittämisen kohteelle, opinnäytetyötä tekevän tavoitteet asiantuntijuuden syventämiselle sekä oppilaitoksen tavoitteet opinnäytetyölle kokonaisuutena. Kehittämisen tavoitteena on tuotos, joka palvelee toimeksiantajaa.

Kuviossa 3 on kuvattu toiminnallisen opinnäytetyön vaiheet ideoinnista ja suunnittelusta kehittämiseen sekä valmiiseen viimeistelyyn tuotokseen. Valmiin tuotoksen myötä tehdään raportti, joka kuvaa perustellusti tuotoksen lähtökohtia, valintoja ja ratkaisuja. (Kostamo ym. 2022, 9.)



Kuvio 3. Toiminnallinen opinnäytetyö (Kostamo ym. 2022)

## 5.2 Hyvän toimintamallin kriteerit

THL:n (2025a) mukaan toimintamalli on yksittäinen toiminto, joka on sovellettavissa eri tilanteisiin. Sen luominen auttaa kehittäjäänsä jäsentelemään oppimaansa, muotoilemaan uusia innovaatioita ymmärrettävään muotoon ja tuomaan niitä käytäntöön sekä auttaa jakamaan oppimaansa tietoa. Rätty (2017, 13) toteaa toimintamallista olevan hyötyä ainoastaan, jos se toimii käytännössä. Tämän vuoksi toimintamallin käyttöä tulee seurata säännöllisesti ja tarvittaessa täydentää tai muuttaa sen sisältöä. Henkilöstön osallistaminen toimintamallin suunnitteluun edesauttaa sen toimivuutta käytännössä.

Opinnäytetyön tuotoksena luodun toimintamallin suunnittelussa osallistettiin henkilöstöä. Esihenkilön välittämän sähköpostin kautta työntekijät katsoivat tunnetartuntoja käsittelevän videon ja vastasivat anonyymisti kartoituskyselyyn, jossa selvitettiin heidän kokemuksiaan tunnetartunnoista. Toimintamalli luotiin kartoituskyselyn pohjalta. Kartoituskysely ohjasi työntekijöitä pohtimaan omia käytännönkokemuksiaan tunnetartunnoista sekä tunnistamaan ne tunnetartunnat, joihin koettiin tarvetta muutokselle.

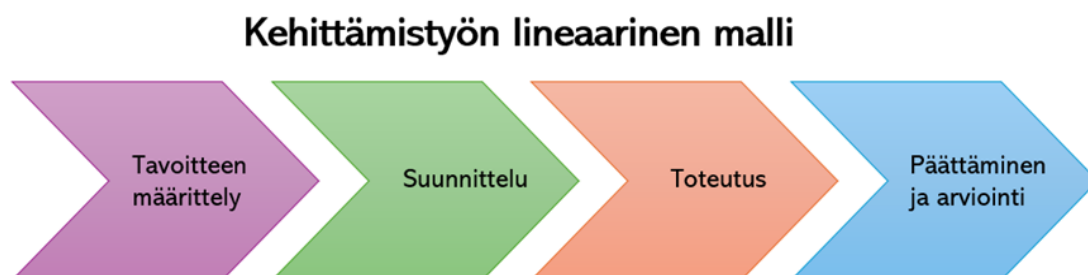
Laadukkaan toimintamallin tavoitteena on lisätä jonkin asian ymmärrystä ja vaikutusta sekä perusideaa. Toimintamalli voi olla mallinnus, joka on esimerkiksi teksti, kuvitus, kartta, aikajana tai niiden yhdistelmä ja sisältää yleensä lisäksi ohjeita. (THL 2025a.) Ohjeissa on suositeltavaa käyttää käskymuotoja, tunnistaa olennaiset tiedot ja vaiheet sekä esittää sisältö helposti hahmoteltavassa muodossa. Hyvin jäsenneilty ohje helpottaa lukijan

ymmärrystä. Selkeä rakenne, väliotsikoiden käyttö ja ohjeiden suoritusjärjestyksen ilmeneminen tekstistä helpottavat lukemista. Tarvittaessa ohjeita voidaan havainnollistaa kuvien avulla. (Kielitoimiston ohjepankki.) Innokylän toimintamallipohjan mukaan toimintamallin tulee olla lyhyt, houkutteleva ja sisältöä kuvaava. Toimintamallista tulee laatia erillinen kuvaus, jossa kerrotaan lukijalle innovaation lähtökohdista, kohderyhmästä, toimintaympäristöstä ja tarpeesta, johon toimintamalli vastaa. (THL 2025b.) Opinnäytetyössä luodun toimintamallin kuvauksessa tuodaan selkeästi esille sen tarkoitus ja kohderyhmä. Sisältö etenee lukijalle loogisessa järjestyksessä, teksti on selkeästi jäsennelty ja sisältää väliotsikoita lukemisen helpottamiseksi. Toimintamalli on visuaalisesti kiinnostava ja houkutteleva. Toimintamallille annettiin nimeksi Toimintamalli tunnetartuntojen ennaltaehkäisyyn ja purkuun, joka kuvaa sen sisältöä.

Laadukas toimintaohje noudattaa yleispäteviä oikeinkirjoitusstandardeja. Huolellinen oikeinkirjoitus auttaa lukijaa ymmärtämään tekstiä helpommin ja tulkintahaasteet vähentyvät. Tekstin virheet voivat heikentää lukijan luottamusta sisältöä ja kirjoittajaa kohtaan. (Hyvärinen 2005.) Opinnäytetyössä luotu toimintamalli on selkeästi jäsennelty ja sisältää ainoastaan keskeiset ja olennaiset tiedot, jotka on esitetty visuaalisesti selkeässä muodossa. Toimintamallin ohjeistus noudattaa yleispäteviä oikeinkirjoitussääntöjä, ja teksti on tarkistettu ja luettu läpi useaan otteeseen.

### 5.3 Toimintamallin kehittämisprosessi

Opinnäytetyössä kehittämisprosessi seuraa lineaarisen mallin vaiheita. Salosen (2013, 15) mukaan lineaarisen mallin (Kuvio 4) mukainen työskentely etenee tavoitteen määrittelystä suunnitteluun ja etenee siitä toteutukseen ja prosessin päättämiseen sekä lopuksi arviointiin. Linearisessa mallissa kehittämisprosessin vaiheet seuraavat toistaan.



Kuvio 4. Kehittämistyön lineaarinen malli (mukaillen Salonen 2013, 15; Toikko & Rantanen 2009, 64)

## Tavoitteen määrittely

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on ammatillinen tuotos, joka palvelee tiettyä kohderyhmää tai toimintaympäristön käytäntöjä (Kostamo ym. 2022). Toikon & Rantasen (2009, 64) mukaan määriteltävän tavoitteen tulee perustua tunnistettuun tarpeeseen. Sen on oltava rajattu ja selkeä. Tavoitteen määrittely toimii perustana opinnäytetyössä kehitettävälle tuotokselle. Myös Hakalan (2022, 19–21) mukaan opinnäytetyön aiheen tulee olla ajankohtainen ja tärkeä. Kehittämiskohteeksi valikoituu arkinen, ratkaisua odottava ongelma. Hyvä opinnäytetyö on käytännönläheinen. Se on yhteydessä työelämään, osoittaa asiantuntijuutta ja on hyödynnettävissä sekä hyödyllinen.

Opinnäytetyön aihe valikoitui toimeksiantajan tarpeen pohjalta. Aiheen valikoitumiseen vaikutti myös opinnäytetyön tekijöiden mielenkiinto aiheeseen sekä työelämästä kertyneet omakohtaiset kokemukset. Toimeksiantajan kanssa käytiin keskustelua aiheeseen liittyen, jotta saatiin kartoitettua heidän ajatuksiaan ja toiveitaan. Tavoitteeksi muodostui tuottaa yksikön työntekijöiden käyttöön toimintamalli tunnetartuntojen purkamiseen ja ennaltaehkäisyyn, jota jokainen työntekijä voi käyttää työpäivän aikana. Yksiköllä ei ole valmista toimintamallia, jota tulisi muokata toimivaksi, joten toimintamallin tekeminen aloitettiin alusta. Tämä työelämälähtöinen ja ajankohtainen aihe tarjosi meille mahdollisuuden vastata yksikön tarpeeseen ja samalla kehittää omaa ammatillisuuttamme.

## Suunnittelu

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheeseen sisältyy päätökset opinnäytetyön aiheesta, näkökulmasta, toteutustavoista ja menetelmistä. Päätösten pohjalta aikataulutetaan opinnäytetyön eri vaiheet ja laaditaan opinnäytetyösuunnitelma. Opinnäytetyösuunnitelma sisältää aikaisempaa tutkittua tietoa opinnäytetyön aiheesta, opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteen sekä kehittämiskohteen määrittelyn sekä suunnitelman toteutustavasta ja käytettävistä menetelmistä. (Hakala 2022, 58–65.) Salonen (2013, 17) mainitsee työskentelyn huolellisen suunnittelun olevan tärkeä perusta opinnäytetyön tekemiselle. Suunnitelmasta poikkeaminen opinnäytetyöprosessin aikana voi olla kuitenkin tarpeellista, sillä kaikkia asioita ei voida huomioida suunnitteluvaiheessa. Suunnitelluista asioista ei voi etukäteen tietää, mikä onnistuu ja mikä ei, minkä vuoksi opinnäytetyön tekijöiden tulee arvioida jatkuvasti suunnitelman muuttamisen tarpeellisuutta.

Suunnitteluvaiheen tarkoituksena oli luoda opinnäytetyön etenemiselle selkeä ohjeistus, jota seuraamalla opinnäytetyö eteni. Opinnäytetyöprosessi aloitettiin keväällä 2025 opinnäytetyön suunnittelu -opintojaksolla. Suunnitteluvaiheessa tehtiin suunnitelma tehtävästä kehittämistyöstä. Siihen sisältyi tavoitteiden määrittely, toteutuksen suunnittelu, kehittämismenetelmien kartoitus ja työskentelyn aikataulutus. Lisäksi suunnitelimme tietoperustaa ja

kävimme läpi mahdollisia lähteitä sekä jäsensimme keskeiset käsitteet. Tavoitteena oli luoda toimiva toimintamalli, joka vastaisi työntekijöiden ja työnantajan edustajan toiveita sekä tarpeita.

### **Toteutus**

Kostamo ym. (2022, 75–89) kertovat toiminnallisessa opinnäytetyössä tietopohjan antavan taustaa tehtävälle kehittämistyölle sekä sitovan sen käsitteellisesti ammattialaan. Tietopohja määrittelee käsitteitä ja yhdistää teorian tiedon käytännön työhön. Sen tarkoitus on tuoda esille, miten opinnäytetyön tekijä lähestyy ammatillisesti aihetta sekä miten hän haluaa muiden ymmärtävän kehitettävän asian. Tietopohjan kirjoittaminen tuo tekijän omaa ajattelua näkyväksi ja syventää tietoa sekä oppimista. Kniivilän ym. (2017, luku 1) mukaan tieteellisen kirjoittamisen edellytyksenä on loogisen, ymmärrettävän ja kieliopillisen tekstin tuottaminen sekä oleellisimpana osana itse tiedon tuottaminen. Kaikki tieteellisessä tekstissä esitetyt argumentit on perusteltava. Kirjoittajan on vakuutettava lukija siitä, että tutkimus täyttää tieteellisen tiedon vaatimukset ja on tehty asianmukaisesti. Tieteelliselle kirjoittamiselle on tyypillistä tietyn rakenteen noudattaminen.

Suunnitteluvaiheen jälkeen haimme tutkimusluvan ja solmimme suullisen yhteistyösopimuksen oman työyksikkömme, Lapsiperheiden arjen tuen palveluiden, esihenkilön kanssa sekä täytyimme ja allekirjoitimme tietosuojakaavakkeen. Huolellisesti tehty opinnäytetyösuunnitelma toimi hyvänä pohjana opinnäytetyöprosessissa. Suunnitelmassa olevaa tietoperustaa laajennettiin ja jäsenneltiin kesän 2025 aikana. Tiedonhakuun käytettiin useita hakupalveluita: LAB Primo, Google Scholar ja Google, erilaisia verkkosivustoja (kuten Duodecim) sekä kirjastojen tarjontaa. Tiedonhakua tehtiin koko opinnäytetyön kirjoittamis- ja tekoprosessin ajan. Lähteet valikoimme huolellisesti varmistaen niiden luotettavuuden ja ajantasaisuuden. Teimme Powerpointilla tietoperustaan pohjautuvan alustusvideon, joka liitettiin kartoituskyselyyn. Videolla alustimme tunnetartuntaa aiheena työntekijöille, jotta kartoituskyselyyn vastaaminen olisi helpompaa.

Laadullisissa tutkimuksissa pyritään kuvaamaan ilmiötä, tapahtumaa tai ymmärtämään tiettyä toimintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87.) Ilmiötä pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohdehenkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tekijä on kiinnostunut kohdehenkilöiden kokemuksista, ajatuksista ja tunteista. (Juuti & Puusa 2020, 9.) Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan laadullisessa tutkimuksessa yleisimmin käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, kysely, haastattelu ja eri lähteistä koottu tieto. Menetelmiä voidaan käyttää yhdistettynä tai erikseen tutkittavan ongelman ja käytössä olevien resurssien mukaan. Laadullista aineistoa kerätessä tutkimuksen päämäärät vaikuttavat aineiston laatuun, tulkintaan

ja ymmärtämiseen (Juuti & Puusa 2020, 99–102). Toimintamallin tarvekartoitus tehtiin laadullisen tutkimuksen menetelmin, laadullisena kartoituskyselynä.

Toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa noudatetaan tieteen tekemisen sääntöjä analyysitapojen tarkistamisen, varmentamisen ja opiskelun osalta. Perinteisesti kyselyä käytetään määrällisten aineistojen analyysissä, mutta opinnäytetyössä voidaan yhdistää sekä määrällisen että laadullisen kyselyn ominaisuuksia sisällyttämällä kartoituskyselyyn avoimia kysymyksiä sekä analysoimalla aineistoa laadullisin keinoin. (Salonen 2013.) Toimintamallin kartoituskysely kohdistettiin Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Arjen tuen palveluiden työntekijöille, jotka työskentelevät lapsiperheiden parissa kohdaten jatkuvasti uusia perheitä sekä erilaisia elämäntilanteita. Monien erilaisten vuorovaikutustilanteiden ja tunteiden parissa työskentelyn vuoksi Arjen tuen palveluiden työntekijöillä on suuri riski uupumukseen.

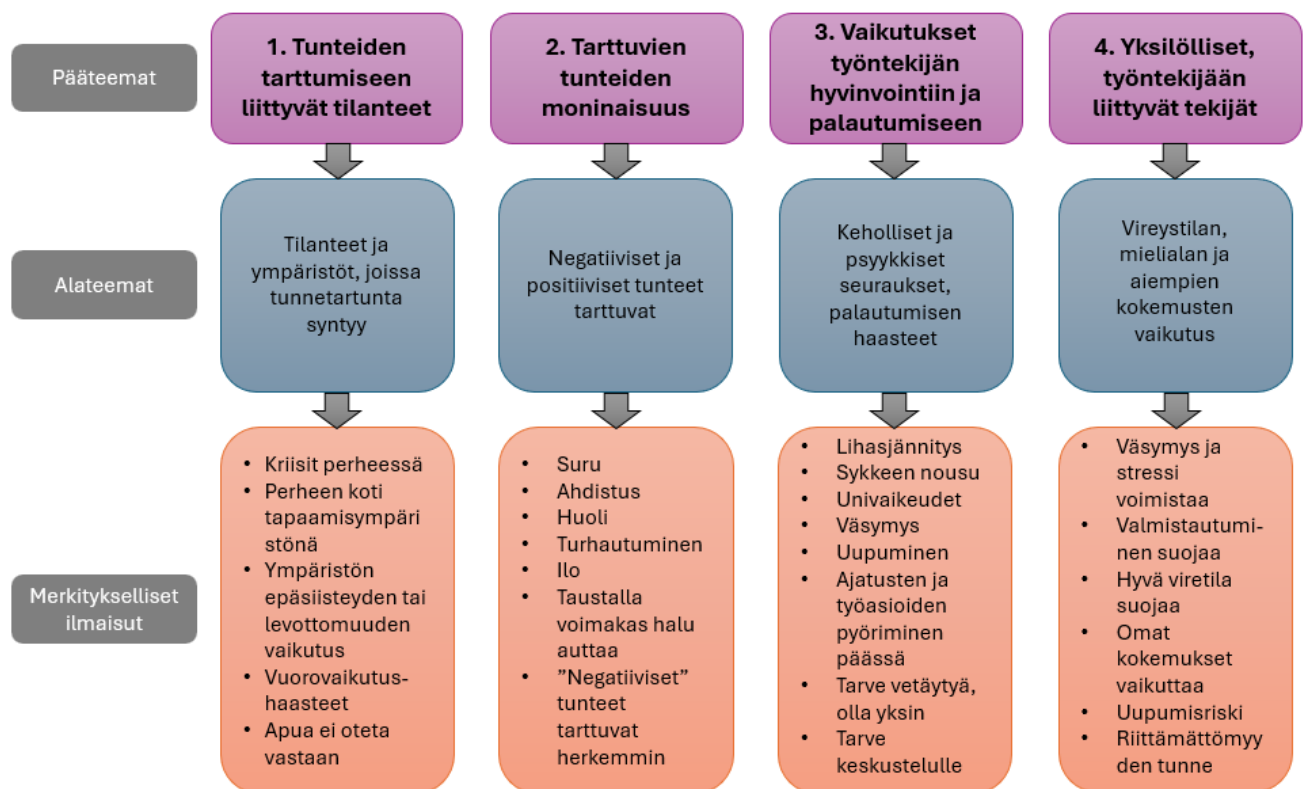
Syksyllä 2025 lähetimme toimeksiantajalle saatekirjeen (Liite 1.) ja kyselyn (Liite 2.), jonka avulla kartoitimme toimintamalliin liittyen tunnetartuntojen kokemista yksikössä. Kysely laadittiin Webropol-sovelluksen kautta. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Kysymyksiä oli yhteensä 13, joista osa oli avoimia ja osa monivalintakysymyksiä. Vastausten analysoinnin myötä loimme toimintamallin (Liite 3.), joka vastasi yksikön tarvetta.

### **Päätäminen ja arviointi**

Opinnäytetyön viimeisten osioon sisältyi kartoituskyselyn vastausten analysointi ja tuotoksen tekeminen aineiston pohjalta. Kartoituskyselyn aineistoa käsiteltiin laadullisena eli kvalitatiivisen analyysin menetelmin. Sen tavoitteena on jäsenellä tutkimuskohteena olevan asian laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Lähdesmäki ym.) Laadullisen kyselyn keinoin pyrittiin rajaamaan toimintamallia vastaamaan työntekijöiden tarvetta. Aineistoanalyysi tehtiin laadullisen analyysin keinoin, jolloin pyrittiin tarkentamaan kehitettävään toimintamalliin tarvittavaa sisältöä työntekijöiden näkökulmasta. Tunteiden kokemisen voimakkuus ja tunnetartuntojen tapahtuminen liittyvät vahvasti yksilön ominaisuuksiin sekä kyseessä olevaan tunnetilaan, minkä vuoksi toimintamallia ei voida tuottaa koko työyhteisölle samanaikaisesti käytettäväksi (Myllyviita 2024).

Laadullisella aineiston analyysillä muodostetaan aineistosta kokonaisuus, josta voidaan tehdä tulkintoja ja johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Analyysivaiheessa aineistoa eritellään, luokitellaan ja tiivistetään. Tavoitteena on tuottaa tiivis ja selkeä aineisto. (Puusa & Juuti 2020, 145–156.) Juhilan (2021a) mukaan aineistosta poimittavat teemat on erotettava kyselylomakkeen teemoista. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä, jossa aineistosta nostetaan esiin tutkittavan ilmiön kannalta keskeisimmät asiakokonaisuudet ja usein esiintyvät tyypilliset piirteet.

Opinnäytetyön aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Kartoituskyselyn aineiston analysointi aloitettiin tutustumalla aineistoon ja lukemalla se useaan otteeseen läpi. Kyselyyn vastasi 19 arjen tuen palveluiden työntekijää, joiden käyttöön toimintamalli luotiin. Aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja usein toistuvia asioita. Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin yksittäiset vastaukset, jotka eivät olleet keskeisiä tutkittavan ilmiön kannalta. Aineistoa ryhmiteltiin ja samankaltaiset, tutkimuksen kannalta oleelliset, vastaukset yhdistettiin omiin ryhmiinsä. Tukena vastausten ryhmittelyssä käytettiin miellekartan tekemistä. Kuviossa 5 kuvataan analyysimenetelmien myötä nousseita teemoja, joita oli yhteensä neljä. Teemoiksi valikoituivat tunteiden tarttumiseen liittyvät kontekstit, tarttuvien tunteiden moninaisuus, vaikutukset työntekijän hyvinvointiin ja palautumiseen sekä yksilölliset, työntekijään liittyvät tekijät. Pääteemoja on avattu lyhyillä kuvauksilla sekä aineistosta nousseet keskeiset asiat poimittiin merkitykselliset ilmaisut-kohtaan.



Kuvio 5. Kartoituskyselyn aineiston teemoittelu

Kartoituskyselyyn vastanneista työntekijöistä jokainen koki tunnetartuntoja tapahtuvan asiakastapaamisissa, osa useammin ja osa harvemmin. Vastaajat kokivat tiettyjen tilanteiden ja ympäristöjen vaikuttavan tunteiden tarttumisen vahvuuteen. Tunnetartuntoja koettiin ilmenevän eniten tilanteissa, joissa perheiden tilanteet ovat raskaita ja kuormittavia tai perheessä on ollut paljon vastoinkäymisiä. Kyselyn vastauksista nousi esille myös ympäristön ja tapaamispaikan vaikutus tunnetartuntojen vahvistumiseen. Vastaajat kokivat, että tavatessaan asiakkaita perheen kotona, tunnetartunnat vahvistuvat.

Vastaajat kokivat yleisimmin tarttuvista tunteista kuormittavimmiksi negatiivisesti koetut tunteet, kuten ahdistuksen ja surun. Esimerkiksi ahdistuneen asiakkaan kohtaamisen koettiin vaikuttavan työpäivän jälkeenkin oman perheen parissa. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tunnetartunnat liittyvät asiakkaan kertomuksiin ja puolet kokee tunnetartuntojen liittyvän asiakkaan eleisiin ja kehonkieleen tai kaikkiin näistä tekijöistä.

Kartoituskyselyyn vastanneista työntekijöistä yli puolet koki tunnetartuntojen aiheuttavan lieviä kehollisia reaktioita, kuten lihasjännitystä ja sydämen sykkeen nousua. Tunnetartuntojen koettiin vaikuttavan mielialaan ja ajatuksiin sekä työpäivän aikana että sen jälkeen. Asiakkaiden vaikeat tilanteet jäivät mieleen, mikä vaikeuttaa asiakkaalta toiselle siirtymistä, kun edellisen tapaamisen kuormitus on vielä mielessä. Vastauksissa tulee esille myös korostunut tarve pysähtyä kesken työpäivän ja rauhoitella itseään sekä purkaa tilanteita työyhteisössä keskustellen. Noin neljäsosa vastaajista koki tunnetartuntojen vaikuttavan joskus unen laatuun, palautumiseen tai hyvinvointiin pidemmällä aikavälillä. Tunnetartuntojen koettiin lisäävän myös työn kuormitusta.

Vastaajat tunnistivat oman vireystilan ja mielialan vaikuttavan tunteiden tarttumiseen. Useassa vastauksessa mainittiin väsymyksen ja edellisten kohtaamisten sekä kokemusten voimistavan tunnetartuntoja. Riittämättömyyden tunne työntekijän roolissa nousi myös esille siten, että tapaamiset koettiin raskaampana, jos työntekijät keinot tai ratkaisut eivät auta perhettä tai perhe ei jostain syystä ota apua vastaan.

Arviointia tapahtuu koko opinnäytetyöprosessin ajan, mutta sen erottaminen omaksi vaiheekseen on tärkeää. Arviointivaiheessa kaikki toimijat arvioivat yhdessä syntynyttä tuotosta ja tarvittaessa palauttavat sen takaisin toteutusvaiheeseen tai siirtävät sen suoraan viimeistelyvaiheeseen. Opinnäytetyön viimeistelyn jälkeen se julkaistaan ja esitellään. (Salonen 2013, 18–20.) Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena luotiin tunnetartuntojen ennaltaehkäisyyn ja purkuun toimintamalli, jota jokainen työntekijä pystyy henkilökohtaisesti käyttämään työpäivän aikana. Toimintamalli tehtiin Powerpoint-ohjelmalla ja se luotiin vastaamaan kartoituskyselyssä esille nousseisiin teemoihin. Valmis tuotos eli toimintamalli (Liite 3) sekä varsinainen opinnäytetyö toimitettiin sähköpostitse työnantajan edustajalle, joka vastasi toimintamallin jakamisesta työyhteisön käytettäväksi. Lisäksi työnantajalle toimitettiin toimintamallista Canva-ohjelmalla tehty juliste (Liite 4) laitettavaksi työntekijöiden kirjaamistilaan näkyville muistuttamaan keinojen käytöstä. Valmis opinnäytetyö julkaistiin Theseus-portaalissa, jossa se on saatavilla muiden mahdollisten kohderyhmien ja työyhteisöjen hyödynnettäväksi. Kerätyt kartoituskyselyn aineistot hävitettiin asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää Päijät-Hämeen hyvinvointialueen arjen tuen palveluiden työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Tarkoituksena oli kehittää yksikköön toimintamalli tunnetartuntojen ennaltaehkäisyyn ja purkuun, jota jokainen työntekijä voi käyttää työpäivän aikana.

Laadukkaan opinnäytetyön takana on hyvin suunniteltu prosessi, joka saattaa lukijan tasapainoiseen ja laadukkaaseen lopputuotteeseen. Haasteet ovat osa opinnäytetyön prosessia, jota voikin kuvata eräänlaiseksi ongelmaratkaisuprosessiksi. Tärkeää on löytää ongelmaan riittävän hyviä vaihtoehtoja ja ottaa ohjausta vastaan oman oppilaitoksen ohjaajilta. Opinnäytetyö on tekijälleen henkilökohtainen prosessi ja samalla vastuu työn etenemisestä jakautuu koko prosessin ajan myös ohjaaville opettajille. Prosessin edetessä tekijöiden vastuu kasvaa ja ohjaajan rooli pienentyy. (Hakala 2022, 15–20.) LAB ammattikorkeakoulun (2025, 12) opinnäytetyön ohjeen mukaan arvioinnin kohteita ovat mm. aiheen valikoituminen, tavoitteet, tietoperusta, referointi, toteutus ja menetelmät, päätelmät tuloksista ja niiden esittely, asiantuntijuus, työprosessi, yhteenveto sekä kielellinen ilmaisu.

Opinnäytetyön aihe oli merkittävä, tarkkarajainen ja se vastasi ajankohtaiseen sekä kartoituskyselyn perusteella todettuun tarpeeseen. Peltolan (2024, 136–139) mukaan erityisenä haasteena sosiaali- ja terveysalla on tunnekuormitus ja korkeat odotukset haastavissa vuorovaikutustilanteissa. Tunnetartunnat altistavat työntekijän liialliselle tunnekuormitukselle, joka vaikuttaa negatiivisesti työn laatuun, asiakassuhteisiin ja työntekijän jaksamiseen. Myös Vikki ym. (2022) toteaa, että sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden myötätuntoa ja itsemyötätuntoa on tutkittu yhä enemmän. Tutkimusten mukaan vahva itsemyötätunto suojaaa uupumukselta sekä masennukselta ja lisäävää työhyvinvointia. Itsemyötätunnon avulla työntekijä voi keskittyä tunnetartuntojen hyväksymiseen ja käsittelyyn (Peltola 2024, 211).

Työntekijöille suunnatusta kartoituskyselystä vastauksia saatiin reilusti, jolloin oli vaivatonta hahmottaa tarvetta ja asettaa toimintamallille selkeät tavoitteet. Kyselyn alkuun laaditusta aiheenalustusvideosta saatiin työntekijöille lisää tietoisuutta tunnetartuntojen ilmiöstä ja syntymekanismisista sekä heräteltyä kiinnostusta aiheen pariin. Aiheen valinta oli opinnäytetyön tekijöille mielenkiintoinen, motivoiva ja tarpeellinen. Opinnäytetyön kautta tekijät oppivat myös yleisesti tunnetartuntojen hyödyistä, haitoista sekä ajankohtaisista kuormittavien tunnetartuntojen purkukeinoista. Työn aikana perehdyttiin laajasti teoreettiseen viitekehykseen, mikä antoi vahvan pohjan syventää tutkimusta toimintamallin laatimiseen. Haastetta

toi vähäinen tutkittua tietoa sisältävä suomenkielinen kirjallisuus tunnetartunnasta aiheena, mikä ratkaistiin käyttämällä myös kansainvälisiä lähteitä.

Opinnäytetyön tuotoksena laadittu toimintamalli oli tiivis, jäsenelty ja käytännönläheinen sekä helposti työntekijän saatavavilla, joko sähköisenä tai tulostettuna versiona. Toimintamalli sisälsi keskeiset asiat sekä oli visuaalisesti selkeä ja johdonmukainen. Kuvat sekä kaaviot tukivat ymmärrettävyyttä. Toimintamallin saatavuutta ja helppoa käytettävyyttä tukivat QR- koodit, jotka johtivat suoraan toimintamalliin sekä harjoituksiin. Lisähyötyä käyttämiseen toi juliste, joka muistutti työntekijöitä toimintamallin käytöstä.

Toimintamallin avulla työntekijät voivat itse vaikuttaa huomattavasti tulevaisuudessa oman psykososiaalisen työhyvinvointinsa tukemiseen. Työhyvinvointia tukevat vaikutukset parhaimmillaan heijastuvat asiakaskohtaamisiin, työkavereihin sekä työntekijän omaan yksityiselämään. Toimintamallia voidaan hyödyntää jatkossa myös osana uuden työntekijän perehdytystä. Toimintamallin voidaan todeta vastanneen tarpeeseen ja sille asetettuihin tavoitteisiin ja sen tulosten hyödyttävän työelämää.

Opinnäytetyötä tehtiin prosessina ja suunnitelmallisesti asetettuja aikatauluja noudattaen. Yhteistyö toimeksiantajan ja LAB-ammattikorkeakoulun kanssa oli sujuvaa. Opinnäytetyön ohjauksiin osallistuttiin sovitusti ja hyödynnettiin saatua ohjausta koko prosessin ajan. Työn edetessä tekijöiden vastuu kasvoi ja opettajan rooli vähentyi. Opinnäyteprosessi kehitti tekijöiden asiantuntijuutta, tiedonhakutaitoa ja asiatekstin tuottamista sekä projektin hallintaa.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tekijä kantaa vastuun tutkimuksen eettisyydestä ja laadukkaan tieteellisen kaavan toteuttamisesta. Työ tarkastetaan plagiointitunnistejärjestelmässä ennen varsinaista lopullista tarkastamista. (Arene 2024, 9–10.) Opinnäytetyön tekeminen vaatii toimeksiantosopimuksen. Toimeksiantosopimus solmittiin Päijät-Soten kanssa. Opinnäytetyö noudattaa LAB-ammattikorkeakoulun ohjeistuksia ja määräyksiä sekä huomioi työnantajan tarpeet sekä toiveet. Työlle haettiin tutkimuslupa ja mukaan liitettiin opinnäytetyön suunnitelma.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja päätöksen osallistumisesta tekee tutkitavat henkilökohtaisesti (Arene 2024, 13). Opinnäytetyön tekemisessä ja aineiston keräämisessä tulee noudattaa henkilötietoihin liittyvää lainsäädäntöä, joista merkittävin on EU:n yleinen tietosuoja-asetus (EU 2016/679). Henkilötietojen käsittelyyn tulee kiinnittää erityistä huomiota, jos aineisto sisältää henkilötietoja tai opiskelijalla on pääsy henkilötietoja sisältäviin tietokantoihin (LAB-ammattikorkeakoulu 2020).

Opinnäytetyössä ei käsitelty henkilötietoja tai tietosuojaan liittyviä asioita, joten henkilötietorekisteriä ei perusteta. Tutkimuksen tiedonkeruu tapahtui yhteistyöorganisaation esihenkilön jakaman sähköisen linkin kautta. Aineisto kerättiin työnantajan toimesta, jolloin opinnäytetyön tekijät eivät vaikuttaneet siihen, kenelle kysely osoitetaan. Työnantaja toimitti kyselyn saatekirjeen ja linkin koko työyhteisölle ja siihen vastattiin anonyymisti. Kyselyn saatekirjeessä kerrottiin kyselyyn osallistumisen olevan vapaaehtoista ja anonyymia. Kysely toteutettiin LAB-ammattikorkeakoulun käytössä olevan Webropol 3.0 järjestelmän kautta, joka takasi työntekijöiden anonymiteetin. Aineistoa säilytettiin oppilaitoksen tietoturvallisella palvelimella sekä hävitettiin asianmukaisesti opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Tutkimuksen esteellisyydellä tarkoitetaan myös tilannetta, jossa tutkiva henkilö on liian lähellä tutkittavaa asiaa tai sen asianosaisia, jolloin puolueettomuus voi vaarantua. (Arene 2024, 8.) Opinnäytetyön tekijät työskentelevät lapsiperhepalveluilla ja tutkimuskysely osoitettiin opinnäytetyön tekijöiden työyhteisölle. Aihe valikoitui tilaajan tarpeen sekä opinnäytetyön tekijöiden oman mielenkiinnon perusteella, minkä vuoksi puolueettomuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota. Opinnäytetyön aiheeseen perehdyttiin puolueettomasti ja tutustuttiin moniin eri lähteisiin. Sekä kyselyä että siitä kerättyä aineistoa käsiteltiin puolueettomasti ilman omien mielipiteiden tai työelämän tuomien kokemusten huomioimista. Koko prosessin ajan pidettiin mielessä, että opinnäytetyön tuotoksen on vastattava työyhteisöstä nouseeseen tarpeeseen, ei opinnäytetyön tekijöiden omaan tarpeeseen. Kyselyn aineisto esitettiin rehellisesti ja avoimesti vääristelemättä tai muokkaamatta tuloksia.

Eettinen ennakoarviointi tarvitaan, jos tutkimus käsittelee lääketieteen piiriin kuuluvia aihealueita, tutkittava on alaikäinen tai tutkittavaan tai hänen lähipiiriinsä voisi koitua tutkimuksesta haittaa. (Arene 2024, 12–13.) Arviomme mukaan tutkimus ei tarvinnut eettistä ennakoarviota, koska siinä ei käsitelty asiatietoja tai asiakastapahtumia ja työntekijöiden vastaukset ovat tunnistamattomia ja vastaajat ovat täysi-ikäisiä.

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä tehdessä tulee noudattaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Näitä ovat rehellisyys, arvostus, luotettavuus ja vastuunkanto. Tutkimuseettinen lautakunta eli TENK on laatinut yhteistyössä tiede- ja tutkimusyhteisön kanssa ohjeistuksia tutkimuseetiikkaan. (TENK 2023, 11.) Tutkimus tulee tehdä hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden mukaisesti, jotta se on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava sekä tulokset ovat uskottavia (TENK 2024).

Laadukas opinnäytetyön tekstisisältö perustuu aina luotettaviin lähteisiin ja teksteissä tulee erottua tieteellisen näkökulma sekä kirjoittajien oma pohdinta. Tiede kumuloi itseään, minkä vuoksi vanhemmat ja uudet tulokset tulee kirjoittaa näkyviksi ja kunnia antaa sille, kenen tutkimusta omassa työssä käytetään. (Kniivilä ym. 2017, luku 6.) Opinnäytetyön

tietoperustassa pyrittiin käyttämään luotettavia näyttöön perustuvia lähteitä, kuten tieteellisiä artikkeleita, kirjoja ja tutkimuksia. Lähteiksi valittiin mahdollisimman uusia aineistoja ja pääosin suomenkielisiä lähteitä, jotta vältettiin mahdolliset käänösprosessin aiheuttamat haasteet. Kaikkiin opinnäytetyön lähteisiin tehtiin asianmukaiset LAB-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaiset viittaukset tekstissä sekä merkittiin ohjeiden mukaisesti lähdeluetteloon.

Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirjassa määritellään sen ominaispiirteiksi esimerkiksi keskittyminen toimintaan, asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostaminen sekä painottaminen mitä- ja miten-kysymyksiin. (Juhila 2021b.) Määriteltyjen ominaispiirteiden vuoksi opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus päädyttiin toteuttamaan laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti. Tutkimuksessa keskityttiin toimintaan ja erityisesti siihen, miten eri työntekijät kokevat tutkittavan ilmiön henkilökohtaisella tasolla. Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus soveltui hyvin opinnäytetyöhön, sillä sen myötä saatiin tietoa syvällisemmin työntekijöiden kokemuksista ilmiöön liittyen.

Teemoittelussa paikannetaan tutkittavan ilmiön kannalta olennaiset teemat. Teemoittelu on yksi sisällönanalyysin muoto, jossa teemat syntyvät analyysin tuotoksena. (Juhila 2021a.) Opinnäytetyön kartoituskyselyn aineistoa analysoitiin teemoittelun kautta, sillä sen avulla hahmotettiin usein toistuvat teemat ja saatiin nostettua esille tutkittavan ilmiön kannalta keskeisimmät asiakokonaisuudet. Kyselyn aineisto analysointiin keräämällä tutkimukselle välttämättömät ja oleelliset vastaukset.

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan myös vastausprosentilla ja vastausten laadulla. Vastausprosentti kertoo, miten moni otokseen valituista henkilöistä vastasi kyselyyn. Tyypillisesti vastausprosentti kyselytutkimuksessa on alle 50 %. Jos tutkimuksen vastausprosentti jää kovin alhaiseksi, tutkimuksen luotettavuus ja edustavuus voi olla kyseenalainen. (Vehkalahti 2019, 44.) Opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi kyselyn iso vastausmäärä. Kyselyyn vastasi 19 työntekijää, mikä on hieman alle puolet (45,24 %) työntekijöiden kokonaismäärästä (42 työntekijää).

Juuti & Puusa (2020, 173–176) kiteyttävät laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvän pohdinnan kolmeen käsitteeseen; uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka uskottava tutkimus ja sen tulokset ovat lukijoiden silmissä. Tähän liittyy oleellisesti myös aineiston asianmukainen kerääminen ja huolellinen analysointi. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä vakuuttaa lukijan ammattitaidostaan ja siitä, että on kyennyt valitsemaan oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä tutkittavan ilmiön kannalta. Eettisyydellä tarkoitetaan eettisten periaatteiden noudattamista koko prosessin ajan. Hakalan (2024, 130–134) mukaan luotettavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon aineiston analysointiin liittyvät tekijät. Kun aineistoa teemoitellaan, siitä jätetään osa

pois. Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat usein monisanaisia ja runsaita sekä tulkinnanvaraisia. Kun aineistosta poimitaan vastauksia analyysin kohteeksi, osa siitä sivuutetaan.

Opinnäytetyöprosessin liittyviä valintoja, esimerkiksi tutkimusmenetelmään tai aineiston analysointimenetelmään liittyen, on pyritty perustelemaan viitaten tutkittuun ja luotettavaan tietoperustaan. Näillä perusteluilla on pyritty vahvistamaan opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyön luotettavuutta vahvistivat myös säännölliset ohjaukset ja niissä saadun palautteen hyödyntäminen. Kartoituskyselyn aineiston analysointia tehdessä jätettiin tutkittavan ilmiön kannalta epäoleelliset asiat analyysin ulkopuolelle. Näin ollen kaikkea aineistoa ei analysoitu tai otettu huomioon lopullisen tuotoksen tekemisessä. Tutkimuksessa jäi mahdollisesti epävarmaksi se, miten kattavasti kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kokemukset tunnetartunnoista voidaan yleistää koko kohderyhmän kokemuksiksi. Vastaajamäärä oli rajallinen ja vastaajat valikoitu tietystä työyhteisöstä, mikä voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Tunnetartunnat ilmiönä ovat henkilökohtaisia kokemuksia, minkä vuoksi tulkinnat, kokemus kuormittavuudesta sekä vaikutuksista jaksamiseen ja työhyvinvointiin voivat vaihdella työntekijöiden välillä. Kyselylomakkeessa olevat kysymykset myös saattoivat rajoittaa tulkintaa, sillä mahdollisuutta lisäkysymyksille ei ollut.

Hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden vastainen toiminta vahingoittaa tieteellisen toiminnan laatua, yhteistyötä ja uskottavuutta. Periaatteiden vastainen toiminta jaetaan vilppiin ja piittaamattomuuteen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Vilpin tunnus merkkejä on sepittäminen, vääristely ja plagiointi. Vilpin käyttäminen opinnäytetyössä voi johtaa HTK-prosessiin sekä lisäksi viranomaismenettelyihin, jos käytetty vilppi on myös rikkonut lakia. Opinnäytetyö voi sisältää näkemyseroja ja ne luokitellaankin osaksi tieteellistä vuorovaikutusta ja eivät riko tieteellisen käytännön periaatteita. (TENK 2023, 15–16.) Opinnäytetyö tarkistettiin lopussa Turnitin-ohjelmalla, joka on tarkoitettu tekstin samankaltaisuuden havaitsemiseen.

### 6.3 Jatkokehittämisehdotukset

Taustaselvityksissä nousi esiin tunnetartuntojen moniulottuvuus ja sen suuri osallisuus vuorovaikutustilanteissa. Työelämästä kertyneiden kokemustemme mukaan sosiaali- ja terveysalalla tunnistetaan myötätuntuuupumisriski ja sen tiedetään liittyvän psykososiaaliseen kuormitukseen. Mielestämme uupumukseen sairastumisen riskiä voitaisiin huomattavasti pienentää, jos tunnetartuntojen merkittävä vaikutus uupumisen taustalla tunnistetaan.

Aiheen tärkeyden ja laajuuden vuoksi työntekijöille voitaisiin harkita interaktiivisen koulutusmateriaalin rakentamista. Esimerkiksi työpajojen tai verkkokurssin järjestäminen voisi lisätä tietoisuutta tunnetartunnoista työntekijöiden keskuudessa. Koulutus voisi pitää sisällään

laajempaa informaatiota tunnetartuntojen syntymekanismeista ja niiden kokonaisvaltaisista vaikutuksista. Ymmärryksemme mukaan tieto auttaisi korostamaan ilmiön tärkeää roolia työhyvinvoinnissa ja mahdollisesti motivoisi työntekijöitä toimintamallin käyttämiseen. Toimintamallin esittely työyksikössä olisi hyödyllistä. Samalla voisi harjoitella työntekijöiden kanssa yhdessä toimintamallissa olevien keinojen käyttöä työelämän esimerkkitalanteiden kautta.

Jatkokehittämissuositukseksi toimintamallin käytön seuranta kaavakkeen tai päiväkirjatyyppisen muistion avulla toisi lisäinformaatiota toimintamallin käytettävyydestä, hyödyistä sekä kehittämiskohteista. Jälkeenpäin kerätty palaute kyselyn muodossa myös antaisi arvokasta tietoa toimintamallin toimivuudesta ja sen jatkokehittämistarpeista.

Tunnetartuntojen syntymekanismeista ja niiden ennaltaehkäisystä voisi kehittää myös erityisesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille oman kurssin tai sisällyttää tunnetartunnan ilmiön toisen kurssin opetukseen, jolloin opiskelijoille voitaisiin antaa arvokasta tietoa jo opiskeluvaiheessa. Mielestämme tämä voisi vahvistaa opiskelijoiden psykososiaalista hyvinvointia ja jatkossa työhyvinvointia.

## Lähteet

Aaltola, E. 2018. Teoksessa Aaltola, E. & Keto, S. 2018. Empatia. E-kirja. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Airila, A. & Savinainen, M. 2023. Sosiaali- ja terveysala, tutkittua tietoa ja keinoja työn kuorituksen hallintaan. Tietoa työkyvystä 1/2023. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Innocorp Oy. Verkkojulkaisu. Viitattu 19.5.2025. Saatavissa <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

Arene ry. 2024. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 30.12.2025. Saatavissa <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf? t=1739803988>

Castaneda, A., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähteenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S., & Santalahti, P. 2018. Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkojulkaisu. Viitattu 1.8.2025. Saatavissa [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136193/7.8.PALOMA\\_KA%cc%88SIKIRJA\\_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136193/7.8.PALOMA_KA%cc%88SIKIRJA_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Duodecim. 2021. Kehotietoisuus. Viitattu 28.07.2025. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt04207>

Fagerström, I. & Matikka, J. 2023. Ammattilaisten hyvinvoinnin tukeminen. Teoksessa Johanna Linner Matikka & Tiia Hipp (toim.) Traumainformoitu työote. PS kustannus.

Figley, C. 1995. Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. Routledge. Viitattu 5.8.2025 Saatavissa [https://www.researchgate.net/publication/326273881\\_COMPASSION\\_FATIGUE\\_Coping\\_with\\_Secondary\\_Traumatic\\_Stress\\_Disorder\\_in\\_Those\\_Who\\_Treat\\_the\\_Traumatized\\_NY\\_Brunner-Routledge](https://www.researchgate.net/publication/326273881_COMPASSION_FATIGUE_Coping_with_Secondary_Traumatic_Stress_Disorder_in_Those_Who_Treat_the_Traumatized_NY_Brunner-Routledge)

Glasberg, A-L., Höglund-Ingo, P., Liljeroth, P. & Silin, C. 2025. Handbook for practice-based theses. Novia University of Applied Sciences. Vaasa: Novia publikation och produktion, serie L: Läromedel 1/2025. Verkkojulkaisu. Viitattu 30.9.2025. Saatavissa [https://www.novia.fi/assets/Publikationer/Serie-L-Laromedel/Serie-L\\_handbook\\_for\\_practice-based\\_theses.pdf](https://www.novia.fi/assets/Publikationer/Serie-L-Laromedel/Serie-L_handbook_for_practice-based_theses.pdf)

Grandell, R. 2015. Itsemyötätunto. E-kirja. Helsinki: Tammi. Storytel.

Haakana, L. 2016. Myötätunto uuvuttaa, uupuuko työterveyshoitaja? Terveysportti. Viitattu 24.4.2025. Saatavissa <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/trh00217/search/my%C3%B6t%C3%A4tunto>

Hakala, J. 2022. Hyvä, parempi, valmis: opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Gaudeamus Oy.

Hakala, J. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. E-kirja. Gaudeamus. Ellibs.

Halonen, M., Kauppi, M., Mäkelä, L., Sipponen, J. & Laitinen, J. Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Työterveyslaitos. Viitattu 19.5.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>

Hari, R. 2007. Ihmisaivojen peilautumisjärjestelmät. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2007;123(13):1565–73. Viitattu 22.7.2025. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo96592>

Hyvärinen, R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perille menon. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2005;121(16):1769–73. Viitattu 8.1.2026. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo95167>

Hämeen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 29.9.2025. Saatavissa <https://www.hamk.fi/opiskelijalle/opintojen-suunnittelu/opinnaytetyo/>

Ingham-Broomfield, B. 2021. A Nurses' Guide to Using Models of Reflection. Australian Journal of Advanced Nursing. Viitattu 4.8.2025. Saatavissa <https://www.ajan.com.au/index.php/AJAN/article/view/395>

Isosävi, S. 2023. Turvallisuuden, vakauden ja itseymmärryksen vahvistaminen osana ammattitaitoa. Teoksessa Johanna Linner Matikka & Tiia Hipp (toim.) Traumainformoitu työote. PS kustannus.

Juhila, K. 2021a. Teemoittelu. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 19.10.2025. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Juhila, K. 2021b. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 29.12.2025. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Kela. 2025. Tietopaketti: sairauspoissaolot. Viitattu 5.9.2025. Saatavissa <https://tietotarjotin.fi/tietopaketti/2699253/tietopaketti-sairauspoissaolot>

Keysers, C. & Gazzola, V. 2006. Towards a unifying neural theory of social cognition. *Progress in Brain Research*, Volume 156 (2006) 379-401. Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0079612306560212?via%3Dihub>

Kielitoimiston ohjepankki. Hyvän virkakielen ohjeita - ohjeita ohjeiden tekijöille. Kotimaisten kielten keskus. Viitattu 8.1.2026. Saatavissa <https://kielitoimistonohjepankki.fi/vk/sopivasavy-toimivat-ohjeet-ja-kysymykset/ohjeita-ohjeiden-tekijoille/>

Klemetilä A. 2023. Paloma koulutus osa 7: Empatia ja myötätuntouupumus. THL. Viitattu 6.5.2025. Saatavissa <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/paloma-koulutus/osa-7>

Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti: Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen. 3. uudistettu painos. E-kirja. Gaudeamus. Ellibs.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House Oy.

Krijger, E., Klooster, P.M., Geuze, E., Kelders, S.M. & Bohlmeijer, E.T. 2025. Work-Stressors and Depression and Anxiety—A Longitudinal Study of the Moderating Role of Self-Compassion. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smi.70006>

LAB-ammattikorkeakoulu. 2020. Tietosuojaohjeistus opiskelijoille. Viitattu 23.5.2025. Saatavissa [https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2022-08/LAB\\_Tietosuojaohjeistus%20opiskelijoille\\_LAB\\_220822.pdf](https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2022-08/LAB_Tietosuojaohjeistus%20opiskelijoille_LAB_220822.pdf)

LAB-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö AMK. Viitattu 2.10.2025. Saatavissa <https://elab.lab.fi/fi/opintojen-suorittaminen/opinnaytetyo/opinnaytetyo-amk>

Laitinen, J., Nikunlaakso, R. & Koivisto, T. 2023. Mielenterveyden edistäminen sote-työpajoilla. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. 2023;139(22):1823–30. Viitattu 8.7.2025. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo17972>

Lankinen-Lifländer, M. 2024. Reflektio, oppiminen ja kokemusten merkitys ammatillisessa kehitymisessä. *LAB Open*. LAB Pro. Viitattu 3.8.2025. Saatavissa <https://www.labopen.fi/lab-pro/reflektio-oppiminen-ja-kokemusten-merkitys-ammatillisessa-kehitymisessa/>

- Lindqvist, A. 2012. Sijaistraumatisoitumisen ehkäisystä pähkinänkuoressa. TTK Traumaterapiakeskus Oy. Viitattu 1.8.2025. Saatavissa <https://traumaterapiakeskus.com/wp-content/uploads/2021/04/Sijaistraumatisoitumisen-ehkaisysta-Arja-Lindqvist.pdf>
- Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L., Himberg, T. Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Viitattu 13.5.2025. Saatavissa <http://www.jyu.fi/mehu>
- Markuksela, H. 2021. Suorituskyvyn salaisuus. E-kirja. Tammi. Storytel.
- Mattila, A. 2022. Stressi. Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim 1.4.2022. Viitattu 30.7.2025. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Mielenterveysseurat. 2024. Vireystila. Viitattu 23.7.2025. Verkkodokumentti. Saatavissa <https://www.mielenterveysseurat.fi/turku/wp-content/uploads/sites/44/2024/01/vireystila-suomi.pdf>
- Mielenterveystalo. 2023. Keskity hengitykseen. YouTube-video. Viitattu 21.11.2025. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=olajxenov24>
- Mielenterveystalo. 2023. Myötätuntoinen käsi. YouTube-video. Viitattu 21.11.2025. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=o7taGb3ZHrs>
- Mielenterveystalo. 2023. Pysähdy. YouTube-video. Viitattu 21.11.2025. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=n4PRnsJ1Rvg&t=123s>
- Mielenterveystalo. 2023. Tietoinen kävely. YouTube-video. Viitattu 21.11.2025. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=04halqJS68g>
- Mielenterveystalo. 2024. Tietoisien läsnäolon omahoito-ohjelma. Viitattu 2.8.2025. Saatavissa <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/tietoisien-lasnaolon-omahoito-ohjelma/1-mista-kyse>
- Myllyviita, K. 2024. Tunteet ja tunteiden säätely. Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim 21.3.2024. Viitattu 20.5.2025. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01398#s8>
- Myllyviita K. 2019. Tunne tunteesi. E-kirja. Duodecim. BookBeat.
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita.
- Parmala, J. 2023. Mitä tapahtuu, kun hoitajan myötätunto ehtyy? Myötätuntouupumus vaikuttaa ensin lähisuhteisiin. Superlehti. Saatavissa <https://www.superlehti.fi/hyvinvointi/mita->

[tapahtuu-kun-hoitajan-myotatunto-ehytyy-myotatuntuupumus-vaikuttaa-ensin-lahisuhteisiin/](#)

Peltola, A. 2024. Tunnetartunta. Jyväskylä: Tekijä ja Tuuma-kustannus.

Pessi, A., Martela, F. & Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Storytel.

Prochazkova, E. & Kret, M. 2017. Connecting minds and sharing emotions through mimicry: A neurocognitive model of emotional contagion. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 80 (2017) 99–114. Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149763416306704>

Puttonen, S. Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Työterveyslaitos. Viitattu 2.5.2025. Verkkodokumentti. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Gaudeamus Oy. Ellibs.

Päijät-Sote a. Asiointi Päijät-Sotessa. Viitattu 24.4.2025. Saatavissa <https://paijat-sote.fi/>

Päijät-Sote b. Lapsiperheiden arjen tuen palvelut. Viitattu 8.1.2026. Saatavissa <https://paijatha.fi/palvelut-ja-hoitoon-hakeutuminen/lasten-nuorten-ja-perheiden-palvelut/lapsiperheiden-arjen-tuen-palvelut/>

Raevuori, A. 2016. Mindfulnessin terveysvaikutukset – mitä lääkärin on hyvä tietää? *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2016;132(20):1890–7. Viitattu 2.8.2025. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo13356>

Rauramo, P. 2020. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus. 2.uudistettu painos. Verkko-opas. Viitattu 19.5.2025. Saatavissa <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyosuojelu-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf>

Rekilä, S. 2019. Empatia osana ammatillista kasvua sosiaalialalla. Metropolia. Viitattu 27.4.2025. Saatavissa <https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2019/04/11/empatia-osana-ammattillista-kasvua-sosiaalialalla/>

Rothschild, B. & Rand, M. 2023. Apua auttajalle. Myötätuntuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Helsinki: TTK Traumaterapiakeskus Oy.

Räty, T. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin – työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisuun. Työturvallisuuskeskus. 4.uudistettu painos. Verkko-opas. Viitattu 21.11.2025.

Saatavissa <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Ristiriidoista-ratkaisuihin-tyokaluja-ristiriitojen-tunnistamiseen-ja-ratkaisemiseen.pdf>

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 13.5.2025. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-654-8>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön, opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. Viitattu 13.5.2025. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/821112/isbn9789522163738.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Seppälä, L. 2022. Tunteet tarttuvat silmänräpäyksessä-miten ehkäistä liiallista tunnetartuntaa työpaikalla? Tehy-lehti. Viitattu 24.4.2025. Saatavissa <https://www.tehylehti.fi/fi/hyvinvointi/tunteet-tarttuvat-silmanrapayksessa-miten-ehkaista-liiallista-tunnetartuntaa-tyopaikalla>

Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus. Ellibs.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Viitattu 2.5.2025. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen työnohjaajat ry. 2025. Työnohjaus. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

TENK. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 2.5.2025. Saatavissa [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

TENK. 2024. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 2.5.2025. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Tevanlinna, A. 2022. Muutos mielessä- kohti omannäköistä elämää. E-kirja. Atena Kustannus/Kustannusosakeyhtiö Otava. Storytel.

THL. 2025a. Tunnista ja kuvaa hyvää toimintamalli. Viitattu 8.1.2026. Saatavissa <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/yhdenvertaisen-osallisuuden-koordinaatio/hankkeet-ja-hanketuki/tunnista-ja-kuvaa-hyva-toimintamalli#2-tunnista-hyva-toiminto>

THL. 2025b. Innokylän toimintamallipohja. Verkkojulkaisu. Viitattu 8.1.2026. Saatavissa [https://thl.fi/documents/155392151/212815891/20251124\\_Innokyl%C3%A4n%20toimintamallipohja.pdf/e22a39c7-4210-611c-6085-bc62559e436d/20251124\\_Innokyl%C3%A4n%20toimintamallipohja.pdf?t=1763986174693](https://thl.fi/documents/155392151/212815891/20251124_Innokyl%C3%A4n%20toimintamallipohja.pdf/e22a39c7-4210-611c-6085-bc62559e436d/20251124_Innokyl%C3%A4n%20toimintamallipohja.pdf?t=1763986174693)

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen Yliopisto.3.korjattu painos. Viitattu 19.5.2025. Saatavissa [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi. Ellibs.

Työsuojelu. 2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Verkkojulkaisu. Viitattu 5.9.2025. Saatavissa [https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen\\_kuormitus\\_tyopaikalla/#/article/1/page/1](https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/1/page/1)

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 31.12.2025. Saatavissa <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

Vikki, H., Lehto, E., Kulmala, P., Hurtig, T., Paunio, T., Repo, S., Korhonen, T., Kaisti, I., Hintsanen, M. & Jääskeläinen, E. 2022. Myötätunto ja itsemyötätunto lääkärin työssä. Lääkärilehti 18/2022 VSK. Viitattu 7.1.2026. Saatavissa [https://oulurepo oulu.fi/bitstream/handle/10024/43443/nbnfi\\_fe202301276075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oulurepo oulu.fi/bitstream/handle/10024/43443/nbnfi_fe202301276075.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Vuorinen, K. 2017. Myötätunto. Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim 6.7.2017. Viitattu 27.4.2025. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/Inv00014/myotatunto?q=my%C3%B6t%C3%A4tunto>

Weilenmann, S., Schnyder, U., Parkinson, B., Corda, C., Känel, R. & Pfaltz, M. 2018. Emotion Transfer, Emotion Regulation, and Empathy-Related Processes in Physician-Patient Interactions and Their Association With Physician Well-Being: A Theoretical Model. Frontiers in Psychiatry. Viitattu 5.8.2025. Saatavissa <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6121172/>

YTHS. 2023. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Psykkiset traumat. Viitattu 2.8.2025. Saatavissa <https://www.yths.fi/terveystietopankki/psykkiset-traumat/?cn-reloaded=1>

YTHS. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Itsemyötätunto. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/itsemyotatunto/>

## Liite 1. Kartoituskyselyn saatekirje

Moikka, Arjen tuen väki!

Sairaanhoitajaopintomme ovat edenneet siihen pisteeseen, että työstämme kovaa tahtia opinnäytetyötä. Tässä vaiheessa tarvitsimme teidän kaikkien apua kyselyyn vastaamisen muodossa. Laitamme tähän sähköpostiin linkin sekä QR-koodin, jotka vievät samaan kyselyyn. Kummankin kautta pääsee siis vastaamaan!

Opinnäytetyömme aiheena on Kuormittavien tunnetartuntojen purku lapsiperhepalveluissa. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää Päijät-Hämeen hyvinvointialueen arjen tuen palveluiden työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Tarkoituksena on kehittää yksikköön toimintamalli tunnetartuntojen purkuun, jota jokainen työntekijä voi käyttää työpäivän aikana. Kysely kohdistetaan Arjen tuen palveluiden työntekijöille, jotka työskentelevät lapsiperheiden parissa kohdaten jatkuvasti uusia perheitä sekä erilaisia elämäntilanteita. Monien erilaisten vuorovaikutustilanteiden ja tunteiden parissa työskentelyn vuoksi Arjen tuen palveluiden työntekijöillä on suuri riski uupumukseen. Opinnäytetyössä luomme kartoittavan kyselyn pohjalta konkreettisen työkalun/toimintamallin tunnetartuntojen purkuun. Jaamme myös valmiin tuotoksen työyhteisön käyttöön ja toivomme, että siitä on hyötyä mahdollisimman monelle.

Liitämme tähän sähköpostiin videon, joka alustaa tunnetartuntaa käsitteenä. Videon on tarkoitus herätellä ajatuksia aiheeseen liittyen sekä tarkentaa tunnetartuntaan liittyviä ilmiöitä, joita työelämässä, asiakastapaamisissa, ennen niitä ja niiden jälkeen, kohtaamme.

Opinnäytetyölle on haettu ja myönnetty tutkimuslupa Päijät-Hämeen hyvinvointialueelta. Tutkimukselliseen osuuteen, kartoittavaan kyselyyn, osallistuminen on vapaaehtoista. Kysely toteutetaan LAB-ammattikorkeakoulun käytössä olevan Webropol 3.0 järjestelmän kautta, joka takaa työntekijöiden anonymiteetin. Kyselyyn vastataan anonymisti ilman henkilötietoja. Vastaukset ovat luottamuksellisia eikä yksittäistä

vastaajaa voi niistä tunnistaa. Aineistoanalyysi suoritetaan laadullisen analyysin keinoin, jolloin pyritään tarkentamaan kehitettävään toimintamalliin tarvittavaa sisältöä

työntekijöiden näkökulmasta. Aineistoa käsitellään anonyymisti ja säilytetään oppilaitoksen tietoturvallisella palvelimella sekä hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Toivomme, että mahdollisimman moni vastaa kyselyyn, jotta saamme luotua mahdollisimman monen tarvetta vastaavan toimintamallin. Kiitos jo etukäteen vastauksista. 😊

Vastaamme mielellämme myös kysymyksiin opinnäytetyöhön liittyvissä asioissa.

**Linkki videoon:**

<https://youtu.be/86lWn3oYcOo>

**Linkki kyselyyn:**

<https://link.webpolsurveys.com/S/D7D0C0A48082D009>

**QR-koodi kyselyyn:**



Ystävällisin terveisin,

Sanni Takala ja Jenna Palomäki

HLTISH24SMLH

Sairaanhoitajaopiskelijat

LAB-ammattikorkeakoulu

## Liite 2. Kartoituskysely

## Tunnetartunnat

Teemme opinnäytetyönä toimintamallia edistämään arjen tuen palveluiden työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Tämän kyselyn avulla kartoitamme työntekijöiden kokemuksia työpäivän aikana koetuista tunnetartunnoista. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

**Havaitsetko työssäsi tilanteita, joissa asiakkaan tunteet tarttuvat sinuun?**

- Kyllä, usein
- Kyllä, joskus
- Harvoin
- En koskaan

**Minkälaisissa asiakaskohtaamisissa tunnetartunnat ilmenevät useimmiten?**

---

---

---

---

---

**Minkälaisia tunteita asiakkaista tarttuu useimmiten (esim. ilo, suru, ahdistus, viha)?**

---

---

---

---

---

**Minkälaiset tunnetartunnat kuormittavat sinua?**

---

---

---

---

---

**Koetko, että tunnetartunnat liittyvät enemmän asiakkaan kertomuksiin, eleisiin vai äänen sävyyn?**

- Kertomuksiin
- Eleisiin ja kehonkieleen
- Äänen sävyyn
- Kaikkiin yhtä paljon
- En osaa sanoa

**Millaiset ympäristötekijät vahvistavat tunnetartuntoja (esim. tapaamispaikka, valaistus, äänimaailma)?**

---

---

---

---

---

**Millaisia kehollisia reaktioita tunnetartunnat aiheuttavat sinussa?**

- Ei lainkaan
- Lievää (esim. jännitys, sydämen sykkeen nousu)
- Kohtalaista (esim. väsymys, lihasjännitys)
- Voimakasta (esim. uupumus, kiputilat)

**Miten tunnetartunnat vaikuttavat mielialaasi tai ajatuksiisi työpäivän aikana tai sen jälkeen?**

---

---

---

---

---

**Miten oma vireystilasi, mielialasi tai aiemmat kokemuksesi vaikuttavat tunteiden tarttumiseen?**

---

---

---

---

---

**Koetko tunnetartuntojen lisäävän työsi kuormitusta?**

- Kyllä, paljon
- Jonkin verran
- Vain vähän
- Ei lainkaan

**Oletko huomannut, että tunnetartunnat vaikuttavat unesi laatuun, palautumiseesi tai hyvinvointiisi pidemmällä aikavälillä?**

- Kyllä, usein
- Kyllä, joskus
- Harvoin
- Ei lainkaan

**Koetko tunnetartuntojen kasaantuvan tai aiheuttavan ns. tunnekuormaa?**

---

---

---

---

---

# TOIMINTAMALLI

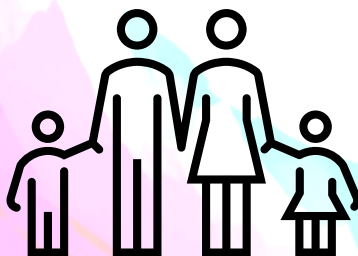
## TUNNETARTUNTOJEN ENNALTAEHKÄISYYN JA PURKUUN



**Tunnetartunnat ovat väistämättömiä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Kuormittavien tunnetartuntojen kertyminen lisää riskiä sairastua myötätuntouupumukseen.**

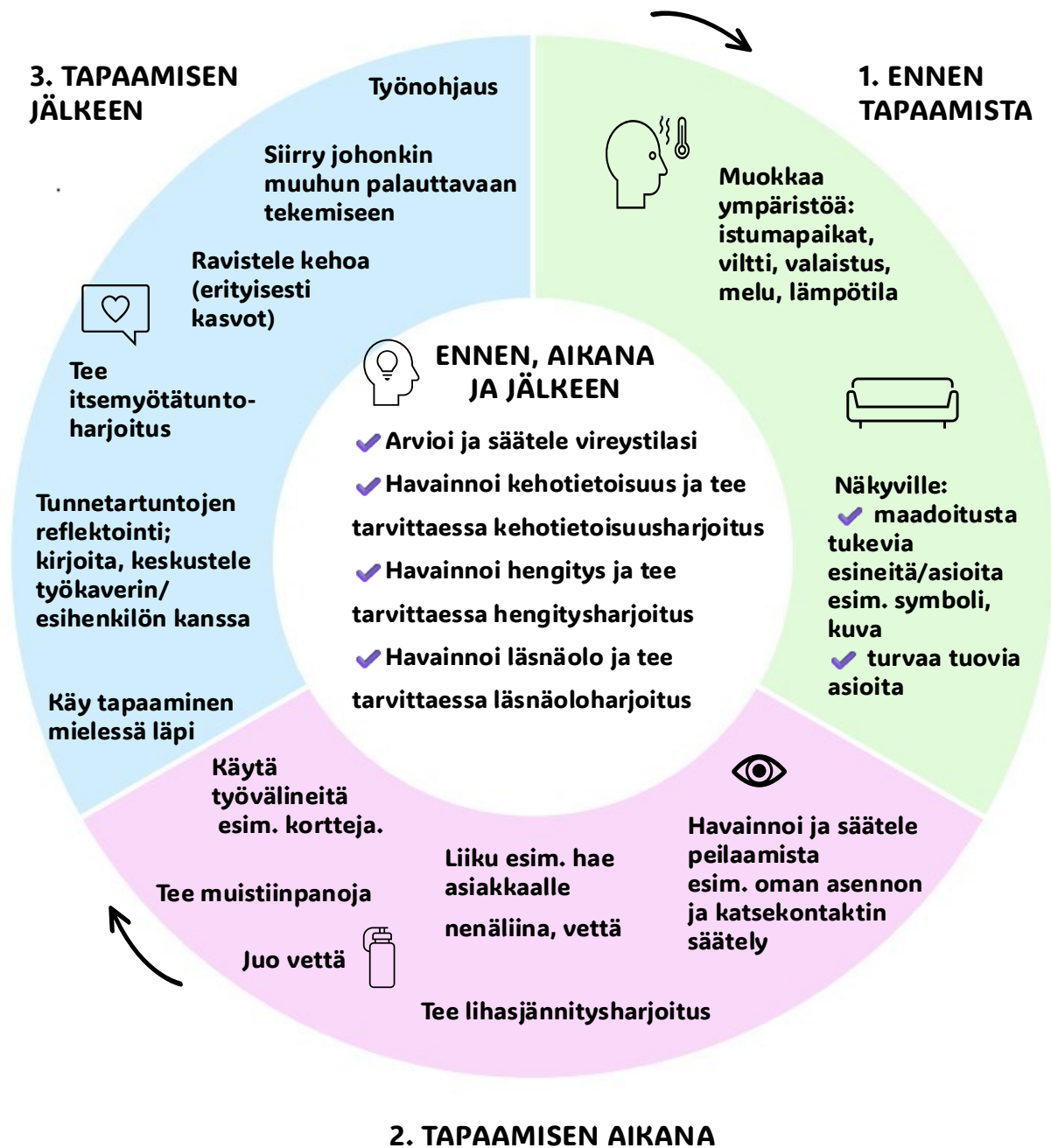
**Toimintamalli on kehitetty lapsiperhepalveluiden työntekijöiden käyttöön suojaamaan heitä kuormittavilta tunnetartunnoilta, joita he työssään päivittäin kohtaavat. Sen käyttäminen tukee työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Työntekijä voi käyttää toimintamallia työpäivän aikana ennaltaehkäistäkseen ja purkaakseen kohtaamiaan tunnetartuntoja.**

**Toimintamallin aihe valikoitui toimeksiantajan tarpeen sekä toimintamallin tekijöiden oman mielenkiinnon ja työelämästä kertyneiden kokemusten pohjalta.**



**Tämän toimintamallin ovat laatineet Sanni Takala ja Jenna Palomäki osana toiminnallista opinnäytetyötä; Kuormittavien tunnetartuntojen ennaltaehkäisy ja purku lapsiperhepalveluissa. Toimintamallin materiaali on lähteineen luettavissa opinnäytetyöstä.**

# TUNNETARTUNTOJEN ENNALTAEHKÄISY JA PURKU



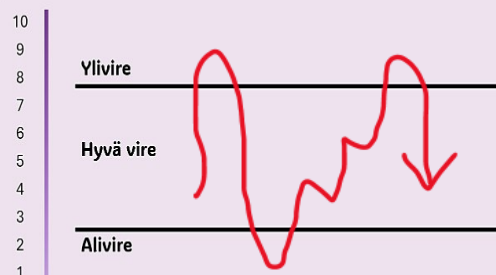
## VIREYSTILAN ARVIOINTI JA SÄÄTÄMINEN



Arvioi oma vireystila asteikolla 0-10.

Mihin suuntaan vireystila on menossa?  
Painatko kaasua vai jarrua?

Havainnoi, mitkä asiat kohottavat ja mitkä laskevat vireystilaasi.



### Vireystilan laskeminen ↓

? Tunnista ja nimeä tunteesi, puhu ne ääneen tai kirjoita ajatuksesi ulos.

🧘 Tee mindfulness/rentoutusharjoitus

💧 Valele kylmää vettä kasvoihin, ranteisiin, niskaan.

🫁 Hengitä sisään laskien neljään, hengitä ulos laskien kahdeksaan. Toista niin kauan, että huomaat vireen laskevan.

👣 Tunne jalat maassa, huomaa jalkapohjien tuntemukset.

☕ Tauota työtä.

🏃 Liiku. Käy esim. wc:ssä, nousemassa portaat, tee muutama kyykky.

👣 Käy happihyppelyllä.

💧 Juo kylmää vettä tietoisesti.

### Vireystilan nostaminen ↑

👏 Rutistele käsissäsi jotain esim. stressilelu, sinitarra tai jotakin muuta käsissä muokkautuvaa ja joustavaa asiaa.

👂 Kuuntele ympäristön ääniä. Keskity etsimään ympäristöstä viisi sinistä asiaa, neljä punaista, kolme keltaista, kaksi vihreää ja yksi musta.

📦 Laske asioita ympäristöstä esim. huoneessa olevat tuolit, ikkunat, ulkona laske puita, liikennemerkkejä jne.

🤝 Hae yhteyttä ja turvan vahvistamista muista ihmisistä hakeutumalla esim. toisen työntekijän seuraan.

🗣️ Käy puhumassa esihenkilölle.

🔄 Liiku rytmisesti esim. heijaa itseäsi puolelta toiselle seisten/istuen

## KEINOJA TUNNESÄÄTELYYN



### Peilaamisen säätely (tapaamisen aikana)

Asiakkaan kokiessa voimakasta tunnetilaa, muuta omaa asentoasi hieman pois päin asiakkaan kehon asennosta (jos se on tilanteessa sopivaa) Esim. risti jalat, käännä rintaasi hieman vinottain asiakkaaseen nähden, siirrä katsekontaktia hetkittäin sivuun, vähennä myötäileviä kasvon liikkeitä, nouse hakemaan asiakkaalle nenäliinoja/vettä/viltti.



### Läsnäoloharjoitus



### Itsemyötätunto- harjoitus



### Kehotietoisuus- harjoitus



### Hengitys- harjoitus



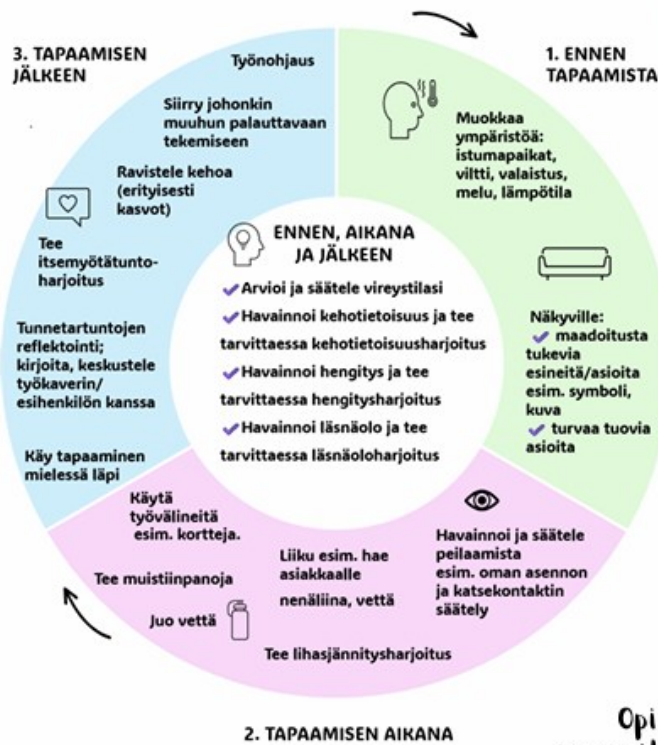
### Lihäsännitysharjoitus (tapaamisen aikana)

Jännitä lihaksiasi esim. purista varpaita sukan sisällä tai jännitä rintalihaksia.

Jännitä ja rentouta, vuoronperään, reisi- ja pakaralihaksia. Kohota ryhtiäsi.



# Kenen tunteita kuljetat mukana työpäivän aikana?



Asiakaskohtaamisissa työntekijä altistuu toisten tunteille. Ilman toimivia keinoja nämä tunnetartunnat voivat jäädä kehoon ja mieleen.

Tunnekuormitus on normaalia – ja säädeltävissä!

Opi tunnistamaan ja purkamaan kuormittavia tunnetartuntoja. Samalla vahvistat omaa palautumistasi ja tuet jaksamistasi.

Skanna QR-koodi ja tutustu toimintamalliin



Konkreettinen ja selkeä toimintamalli työhyvinvoinnin tueksi.