

Jyri Sinkkonen & Suvi Toivola & Elina Vuorinen

Coping-keinot tutuksi

Itsetuntemus sosionomin työhyvinvoinnin tukena

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

2.3.2018

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Jyri Sinkkonen, Suvi Toivola, Elina Vuorinen ”Coping-keinot tutuksi: Itsetuntemus sosionomin työhyvinvoinnin tukena” 32 sivua + 2 liitettä 2.3.2018
Tutkinto	Sosionomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaaliala
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi AMK
Ohjaaja(t)	Lehtori Kirsi Lautala Lehtori Ulla Saukkonen
<p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää valmistuvien sosionomien tulevaa työhyvinvointia. Lähestyimme aihetta, koska aihe on ajankohtainen ja työelämä on jatkuvassa murroksessa. Työ sosiaalialalla on usein vastuullista ja kuormittavaa, jonka vuoksi työ voidaan kokea raskaaksi. Teimme opinnäytetyömme yhteistyössä Metropolia Ammattikorkeakoulun kanssa.</p> <p>Käsittelimme opinnäytetyössämme yksilön valmiuksia selviytyä työelämän haasteista keskittymällä itsetuntemuksen lisäämiseen ja henkilökohtaisten psyykkisten selviytymiskeinojen tiedostamiseen. Viitekehystenä työssämme toimi positiivinen psykologia. Opinnäytetyömme toteutus oli toiminnallinen ja toiminnan tarkoituksena oli herätellä yksilön tietoisuutta omasta psykologisesta pääomastaan ja käyttämistään selviytymiskeinoistaan (coping). Selviytymiskeinojen tietoinen käyttö voi tukea työhyvinvointia.</p> <p>Järjestimme koulutuspäivän valmistuville sosionomeille Metropolia Ammattikorkeakoulun kampuksella Sofianlehdonkadulla. Koulutuspäivä piti sisällään luennointia ja keskustelua psykologisesta pääomasta ja copingista, sekä itsenäistä työskentelyä annettujen tehtävien parissa. Päivän asiasisältöä tuki osallistujille jaettu coping-kansio. Kansioon oli kerätty valmista tietoa selviytymiskeinoista ja se sisälsi myös aiheeseen liittyviä tehtäviä. Osallistujat saivat päivän mittaan täydentää kansiota.</p> <p>Koulutuspäivämme otettiin hyvin vastaan ja aiheenvalinta nähtiin hyödyllisenä ja mielenkiintoisena tulevaa työuraa silmällä pitäen. Oman psykologisen pääoman ja selviytymiskeinojen tiedostaminen ja sisäistäminen mahdollistaa myös niiden tarkoituksenmukaisen käyttämisen. Tämä voi puolestaan tukea yksilön työhyvinvointia. Osallistujien palautteessa nousi esiin työhyvinvoinnin tärkeys ja coping -keinojen tiedostaminen nähtiin työhyvinvointia tukevana.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, positiivinen psykologia, psykologinen pääoma, coping-keinot

Author(s) Title Number of Pages Date	Jyri Sinkkonen, Suvi Toivola, Elina Vuorinen "Get to know your coping-skills: self-knowledge as a part of work well-being" 32 pages + 2 appendices 2 March 2018
Degree	Bachelor of social services
Degree Programme	Social services
Specialisation option	Bachelor of social services
Instructor(s)	Senior Lecturer Kirsi Lautala Senior Lecturer Ulla Saukkonen
<p>The purpose of our thesis was to affect the well-being of the bachelor of social services students', concentrating on their future career. The subject is current and the culture of working life is in constant movement. Working in the field of social welfare can be highly stressful and workers must take great responsibility while working on their tasks. Our thesis was made in co-operation with Metropolia University of Applied Sciences.</p> <p>Our main focus was on improving students' self-knowledge and recognizing their own psychological coping-skills. Positive psychology can be seen as our framework. We implemented our practice-based thesis to awake persons' self-knowledge and awareness of their psychological capital and coping skills. The conscious utilizing of coping-skills may support ones' wellbeing at work.</p> <p>We held a training session for students in Metropolia campus in Sofianlehdonkatu. The training session included lecturing and conversations about psychological capital and coping-skills. We also gave our participants files, which included information about coping and assignments for them to individually perform.</p> <p>The participants told us that our training day was useful and interesting. To identify your own psychological capital and coping skills makes it easier to utilize them in your everyday life. This can also support wellbeing at work. The feedback we gained from our participants shows that they consider wellbeing at work as very important issue and to become more aware of your coping skills makes it easier to face challenges at your workplace.</p>	
Keywords	Wellbeing at work, positive psychology, psychological capital, coping skills.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön lähtökohtia ja taustaa	1
2.1	Kohderymänä valmistuvat sosionomit	1
2.2	Työkulttuuri nykyhetkessä	2
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	4
3	Positiivinen psykologia ja itsetuntemus ennaltaehkäisemässä stressiä	5
3.1	Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa	5
3.2	Psykologinen pääoma ja resilienssi	7
3.3	Itsetuntemus	9
4	Työkaluna coping-keinot	10
4.1	Copingin historia	10
4.2	Copingin moniulotteisuus	10
4.3	Coping-keinojen tiedostaminen ja kehittäminen	12
5	Koulutuspäivä tulevan työhyvinvoinnin tukemiseksi	14
5.1	Toiminnan tavoite	15
5.2	Valitut menetelmät koulutuspäivään	16
5.2.1	Ilmapiirin luominen ja lämmittelyvaihe	17
5.2.2	Luento ja kirjoittaminen	18
5.2.3	Opetuskeskustelu	18
5.3	Päivän kulku	19
5.4	Arviointia tarkkailijan näkökulmasta	23
5.5	Palaute osallistujilta	24
6	Pohdinta	26
	Lähteet	29
	Liitteet	
	Liite 1. Coping-kansio	
	Liite 2. Arviointilomake	

1 Johdanto

Opinnäytetyömme alkaa taustoituksella, jossa käsittelemme lyhyesti sosionomikoulutusta ja sosiaalialan työn kuormittavuutta sekä yleisesti suomalaista työkuulttuuria nykyhetkessä. Työn lähtökohtana on ajatus valmistuvien sosionomien tulevasta työhyvinvoinnista. Aihe on ajankohtainen ja työkuulttuuri elää murroksen aikaa. Työhyvinvointi on laaja käsite ja siihen vaikuttaa monet tekijät. Tuomme esiin näkemyksen siitä, miten yksilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Keskitymme työssämme erityisesti yksilön omiin kykyihin tunnistaa ja kehittää omaa psykologista pääomaansa ja selviytymiskeinojaan. Koska näkökulmamme on ennaltaehkäisevä ja voimavaralähtöinen, viitekehyksenä toimii positiivinen psykologia. Psykologinen pääoma on positiivisen psykologian käsitteistöä. Työ etenee kohti selviytymiseli coping-keinoja, joiden tiedostaminen, käyttäminen ja kehittäminen voivat ennaltaehkäistä työpahoinvointia. Opinnäytetyömme toiminnallinen osuus on koulutuspäivä Metropolia Ammattikorkeakoulusta valmistuville sosionomeille. Päivän aikana käsittelemme psykologista pääomaa ja coping -keinoja. Lopussa pohdimme toteutuksen onnistumista ja hyötyä tulevaisuutta ajatellen.

2 Opinnäytetyön lähtökohtia ja taustaa

2.1 Kohderymänä valmistuvat sosionomit

Toteutamme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden yhteistyössä Metropolia Ammattikorkeakoulun kanssa. Toiminta tapahtuu Metropolian Sofianlehdon kampuksella. Opinnäytetyömme kohderymänä on Metropolian sosionomiopiskelijat, jotka ovat opin-tojensa loppusuoralla eli heillä on jo jotakin kokemusta sosiaalialan työstä vähintään työharjoittelujen kautta. Tämä siksi, että tässä vaiheessa olevat opiskelijat ovat aloittamassa työuraansa sosionomin koulutuksen pohjalta. Lähtökohtiamme tukee psykologisen pääoman ja coping-keinot.

Sosionomin tutkinto on sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto eli sosionomit ovat sosiaalialan asiantuntijoita, joilla on valmiudet toteuttaa ohjaus- ja kasvatustyötä. Työ

on hyvinvoinnin edistämistä, syrjäytymisen ehkäisemistä sekä voimavarojen ja toimintakyvyn vahvistamista. Sosionomin työkenttää on varhaiskasvatus, lastensuojelu, perhetyö, nuoriso-, vanhus-, vammais-, päihde- ja mielenterveystyö. Heille on myös mahdollista toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana ja palveluntuottajana. Asiakkaina voi olla eri ikäiset ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat ihmiset. Työ on yksilö- ja yhteisötyötä ja sitä tehdään sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. (Sosionomi AMK 2016.) Sosionomi voi työskennellä myös kolmannella sektorilla esimerkiksi järjestössä (Backman 2015). Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä on ollut voimassa 1.3.2016 alkaen ja sen tavoitteena on parantaa asiakasturvallisuutta ja sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon. Valvira myöntää sosiaalihuollon ammattioikeudet Suomessa ja ulkomailla koulutetuille sosiaalihuollon ammattihenkilöille. (Sosiaalihuollon ammattioikeudet 2016.)

Sosiaalialan työ on kuormittavaa ja johtaa silloin tällöin sairauspoissaoloihin. Yhteiskunnan epävakaa taloudellinen tilanne heijastuu sosiaalityöhön ja vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Esimerkiksi köyhyys näkyy sosiaalityössä selvästi, koska työskentely tapahtuu suurimmaksi osaksi marginaaliryhmien kanssa. Sosiaalialan työntekijät kokevat suurimmiksi kuormitustekijöiksi päätöksenteon, moniongelmallisuuden sekä asiakkaiden suuren määrän. Osa työntekijöistä kokee asiakkaista kertyneen vastuunkannon kuormittavaksi tekijäksi. (Ruonti — Rantanen — Salo 2016).

2.2 Työkulttuuri nykyhetkessä

Työelämässä tapahtuu tällä hetkellä muutoksia, jotka haastavat työkulttuuria. Työelämässä ovat tällä hetkellä sekä "digi-aikaan syntyneet" että "sähköpostien printtaajat" samanaikaisesti. Nuorten mielestä työ on tärkeää, mutta sen sisällöllä ja etenkin vapaa-ajalla yhä tärkeämpi merkitys. Työelämän muuttuessa ammatillisen osaamisen lisäksi tarvitaan "meta-taitoja" eli uudenlaista osaamista niin työyhteisön jäseniltä, esimieheltä kuin työntekijältäkin. Näitä taitoja ovat esimerkiksi sosiaalinen älykkyys, kansainvälisyys, johtamistaidot, digitaalinen lukutaito, ihmisen ja koneen välinen yhteistyö, innovatiivinen yrittäjämäinen mieli sekä elämänhallintataidot. Elämänhallintataitoihin kuuluu muun muassa psykologinen pääoma (optimismi, itseluottamus, toiveikkuus, sitkeys) sekä yksilön oma hyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Näiden avulla muutoksissa suunnistaminen on helpompaa. (Manka — Manka: 13—14, 24—25.)

Megatrendit ovat "muutoksen suuria aaltoja", joilla on vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja elämään. Trendit ovat osittain jo arkipäivää. Vaikka tulevaisuutta ei voi ennustaa, tarvitaan tietoisuutta eri trendeistä ja niihin vaikuttavista voimista, jotta kyetään arvioimaan niiden merkitystä omalle toiminnalle ja voidaan valmistautua "mahdollisiin tulevaisuuksiin". Työelämän ennakoituja muutoksia vuoteen 2020 mennessä ovat muun muassa globalisoituminen, teknologian kehittyminen, resurssien uusjako, verkottuminen ja kumppanuus, työvoiman rakennemuutos ja työkuulttuurin muutos. Työkuulttuurin muutos näkyy jo työelämässä, kun työtä tehdään muun muassa yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumatta ja työsuhteiden kesto voi vaihdella paljonkin. Työntekijältä vaaditaan alais- ja työyhteisötaitoja, jolloin yksilön tulee olla aktiivinen, kriittinen, itseohjautuva ja elämänhallintataitoinen. Jatkuva uuden oppiminen on myös tärkeää. (Manka—Manka: 13—14.) Yksilöltä edellytetään nykyään sitoutumista, toimijuutta ja luovuutta. Tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä vaaditaan nykyään lähes kaikessa työssä työn tavoitteiden, tuloksellisuuden, arvioinnin ja kehittämisen näkökulmasta. Keskustelu identiteetistä ja identiteettikäsitteestä sekä yksilöllisen identiteetin kysymykset ovat vahvistuneet viime vuosina. Näkökulma ammatilliseen identiteettiin on ollut pitkään yksilöllinen, vaikka sosiaalinen identiteetti on myös keskeinen identiteettien rakentamisessa ja omaksumisessa. (Paloniemi — Rasku-Puttonen — Tynjälä 2010: 20.)

Ammatillinen identiteetti kuvaa ihmisen ja työn välistä suhdetta. Eteläpellon (2007) mukaan työidentiteetti rakentuu oman henkilöhistorian perusteella, jossa on mukana myös tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. Työidentiteetissä kietoutuvat yhteen ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö. Yksilön rakentamat ja muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä, sekä työhön liittyvät eettiset sitoumukset ja arvot ovat osa työidentiteetin muodostumista. (Eteläpelto 2007: 90.) Työelämässä ja omassa työkyvyssä tapahtuvat muutokset vaativat sopeutumiskykyä sekä muutoksen ohjausta, jolloin psykologinen pääoma on oleellinen (Manka — Larjovuori — Tammi 2014: 44). Työhyvinvointia heikentää muun muassa työn kiireisyys ja stressitekijät. Ne ovat yleisimpiä työpahoinvoinnin tekijöitä ja pitkittyessään voivat myös aiheuttaa jopa vakavan työuupumuksen. (Virolainen 2012: 30.) Tässä työssä keskitymme työuupumuksen ja työpahoinvoinnin sijaan siihen, miten näitä voidaan ehkäistä sekä työhyvinvointia ylläpitää ja edesauttaa.

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointikulttuurin määritelmä voi olla moninainen, mutta yksinkertaisesti se voidaan määritellä esimerkiksi organisaation työhyvinvointitavoiksi. Jokaisen organisaation tulisi miettiä, miten toteuttaa työhyvinvointia ja luoda työhyvinvointikulttuuria. (Juuti — Salmi 2014: 194.) Työhyvinvoinnilla käsitetään nykyään laaja-alaisesti yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön liittyviä tekijöitä. Hyvä johtaminen, esimiestyö, organisointi, yhteiset pelisäännöt, osaaminen, vuorovaikutus ja myönteinen yrityskulttuuri rakentavat työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta on myönteistä, jos johtaminen on johdonmukaista ja yksilö voi vaikuttaa omaan työhönsä. Kouluttautumismahdollisuudet, tekemisen mielekkyys, keskinäinen luottamus, kannustavuus ja palaute lisäävät työhyvinvointia. (Manka — Hakala — Nuutinen — Harju 2011: 7.)

Työhyvinvointia voidaan mitata eri tasoilla. Erinomainen taso vaatii, että työhyvinvoinnin kehittäminen asetetaan keskeiseksi kaikessa toiminnassa, jolloin liiallisen stressin ja työuupumuksen esiintymiselle ei ole minkäänlaista sijaa (Juuti — Salmi 2014: 194.) Työhyvinvointi on monen tekijän summa, eikä se ole erillinen osa ihmisen elämää. Se heijastuu kokonaisvaltaisesti yksilön hyvinvointiin. Hyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat myös toisiinsa, esimerkiksi psyykinen stressi voi sairastuttaa myös fyysisesti (Virolainen 2012: 11—12, 14.) Työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta vain uupumuksen puuttumista vaan myös työn iloa ja onnistumisia (Manka — Hakala — Nuutinen — Harju 2011: 7). Ihminen voi henkisesti paremmin työssään silloin, kun hän kokee oman ja organisaation arvomaailmojen ja moraalikäsitteiden kohtaavan. Myös työntekijän oma elämänsä asenne vaikuttaa työhyvinvointiin (Virolainen 2012: 12, 27.)

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista, jonka lisäksi jokainen työntekijä on myös itse vastuussa työhyvinvoinnistaan (Manka n.d). Työhyvinvointia tarkastellessa keskeistä on yksilön psyykinen hyvinvointi, johon lukeutuu yksilön tunteet. Siihen liittyy kokemukset työn mielekkyydestä ja mielenkiinnosta. (Virolainen 2012: 18—19). Arkielämässä ”tunne” on monimerkityksellinen sana. Tunne on mielensisäinen tapahtuma, jolla on elämyksellinen laatu. Luonteeltaan tunteet ovat moniselitteisiä ja sen takia myös eri tieteenalojen yhteistä intressialuetta. Tästä johtuen on syntynyt monimutkainen tunnesanasto ja käsitteet voivat olla päällekkäisiä. (Molander 2003: 22.)

Työhyvinvoinnin voidaan nähdä syntyvän ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Tällaisessa kognitiiviseen psykologiaan perustuvassa lähestymistavassa

keskeistä on, miten yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopivat työympäristön vaatimuksiin, uhkiin, haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Välitysmekanisminä nostetaan copingin käsite; millaisia keinoja yksilöllä on kohdata haasteita. (Manka n.d.) Opinnäytetyösämme keskitymme coping-keinoihin, joiden avulla kuormittavia tilanteita voi kohdata, työssä jaksamista tukea ja työhyvinvointia edistää.

Jos koettua työhyvinvointia tarkastellaan yksilötasolla, puhutaan subjektiivisesta hyvinvoinnin kokemuksesta (Virolainen 2012: 13). Yksilöllinen työhyvinvointinäkökulma korostaa työssä jaksamista ja mahdollisimman hyvin omien voimavarojen käyttöä (Juuti — Salmi 2014: 24). Psykykinen hyvinvointi edistää työntekijän mielenterveyttä ja vaikuttaa yleiseen työssä viihtymiseen. Mielekkäiden tunteiden kokemisen lisäksi ihmiselle on luonnollista myös saada ilmaista tunteitaan ja työyhteisössä tähän tulisi olla mahdollisuus. Mikäli tunteita ei voida ilmaista ja ne tukahdutetaan sisäänpäin, seurauksena voi olla työpahoinvointia. (Virolainen 2012: 18—19.)

Työhyvinvoinnin stressimallit tutkivat työn psyykkistä rasittavuutta ja pahoinvointia. Nämä mallit eivät huomioi työntekijän aktiivista toimijuutta, työn iloa tai niiden vaikutusta organisaation tuloksellisuuteen (Manka — Manka 2016: 69.) Työhyvinvointityötä voidaan pitää eräänä ilmauksena siitä, että ihmiset haluaisivat luoda entistä humaanimman työelämän (Juuti — Salmi 2014: 23). Ihmiset pyrkivät onnellisuuteen ja haluavat viihtyä työssään (Virolainen 2012: 9). Työhyvinvointi on muutakin kuin negatiivisten oireiden puuttumista ja viime vuosina onkin siirrytty työkyvyn kehittämisestä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja voimavarojen edistämiseen. Tämä näkyy erityisesti tarkastellessa työhyvinvointia positiivisen psykologian näkökulmasta. (Manka — Manka 2016: 69.)

3 Positiivinen psykologia ja itsetuntemus ennaltaehkäisemässä stressiä

3.1 Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa

Psykologiassa on keskitytty paljon muun muassa kielteisiin tunteisiin, ajatuksiin, häiriöihin, ongelmiin ja sairauksiin. Tiedetään, mitä aiheuttaa esimerkiksi ahdistusta, masennusta tai psyykkisiä häiriöitä. (Ojanen 2007: 9.) Kuitenkaan esimerkiksi masennuksen puuttuminen ei tee meitä automaattisesti onnelliseksi (Uusitalo-Malmivaara 2014:

20). Kun psykologia on keskittynyt enemmän siihen, miten huonosta elämästä saadaan neutraalia tai siedettävää, positiivinen psykologia pyrkii tutkimaan sitä, miten siedettävää elämää voidaan edistää ja elää "hyvää elämää" (Ojanen 2007: 9). Ongelmien sijaan keskitytään hyvinvointiin, vahvuuksiin ja voimavaroihin sekä näiden edistämiseen. (Juuti — Salmi 2014: 228). Positiivisen psykologian tutkimuskohteena on se, mikä tuottaa hyvää mieltä, onnellisuutta ja miten esimerkiksi vahvuuksia voitaisiin edistää. Kiinnitetään huomiota siihen, mikä saa elämän tuntumaan elämisen arvoiselta ja esimerkiksi millaiset ympäristöt edistävät hyvää elämää. (Ojanen 2007: 7, 9.) Se tutkii myös sitä, miten tunnistaa ja kehittää "parhautta" itsessämme ja toisissamme sekä mahdollisuuksia menestyä (Uusitalo-Malmivaara 2014: 23). Positiivista psykologiaa on voitu kritisoida siitä, että se on länsimaista ja yltiöoptimisista eikä se huomioi elämän "varjo- puolia". Voidaan nähdä myös, että maailmankuva muodostuu liian myönteiseksi ja moni ongelma maailmassa voi jäädä huomiotta. (Ojanen 2007: 14—15.) Sen on myös nähty asettavan psykologian eri osa-alueita vastakkain, vaikkakin positiivinen psykologia ei varsinaisesti väitä muuta psykologiaa negatiiviseksi. Positiivisen psykologian tutkijat kuitenkin haluavat luoda kokonaisvaltaisen kuvan ilmiöistä, johon sisältyvät negatiivisten puolien lisäksi myös positiiviset puolet. (Juuti — Salmi 2014: 228.)

Positiivisessa psykologiassa kiinnitetään huomiota työn voimavaratekijöihin. Työhyvinvointia on mahdollista parantaa työn voimavaroja lisäämällä sekä ehkäisemällä liiallista vaatimustasoa. Työn voimavarat voivat olla yksilöllisiä, yhteisöllisiä tai rakenteellisia ja niitä voi myös muuttaa tilanteen mukaan. Työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat työn imun kokemisen, joka tuottaa työniloa. (Manka — Manka 2016: 69.) Positiivisessa psykologiassa työssä jaksamista käsitellään uupumustekijöiden sijaan työn imun näkökulmasta (Juuti — Salmi 2014: 228). Työn imu on tarmokkuutta, omistautumista ja upoutumista. Sillä luodaan mahdollisuuksia työntekijöiden aitoon innostukseen, jolloin työntekijät ovat tyytyväisiä, energisiä ja tehokkaita. (Manka — Manka 2016: 41.) Jos yksilö on työn imussa, hänellä on valmiuksia hakea uusia voimavaroja ja kohdata vaikeitakin tilanteita. Jos tavoitellaan aloitteellisuutta ja tulevaisuuteen suuntautumista, "pelkkä työtyytyväisyys" ei ole hyvä mittari, vaikka sitä organisaatioissa usein arvioidaan ilmapiirikartoituksissa. Työtyytyväisyyden sijaan siis kannattaisi keskittyä työn imun edistämiseen. (Hakanen 2017.) Keskitymme opinnäytetyössämme tarkastelemaan työhyvinvointia yksilön näkökulmasta. Työntekijä voi myös itse osaltaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa (Manka n.d). Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimalin mukaisesti yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on yksilön psykologinen pääoma (Manka — Manka 2016: 76—77).

3.2 Psykologinen pääoma ja resilienssi

Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin mukaisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja ”minä itse”. Yksilön itsensä ja muiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden välillä vaikuttavat asenteet puolin ja toisin. Psykologinen pääoma viittaa yksilön sisäisiin voimavaroihin sisältäen itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimismin ja sitkeyden ulottuvuudet (Manka — Manka 2016: 76—77, 159.) Kaikki nämä ominaisuudet vaikuttavat yksilön koko elämään, mutta psykologisen pääoman nähdään kuitenkin liittyvän selkeästi työhön ja työhyvinvointiin. Psykologinen pääoma on yksilön henkinen voimavara ja se liittyy ihmisen vahvuuksiin ja käsityksiin työstä. Se vaikuttaa erityisesti muutostilanteissa. Työelämän ja oman työkyvyn muutokset aiheuttavat tilanteita, jolloin sopeutumiskyky on oleellinen. (Manka — Larjovuori — Tammi 2014: 7—8, 44.) Olemme ottaneet psykologisen pääoman osaksi opinnäytetyötämme, koska oman psykologisen pääoman tiedostaminen ja kehittäminen tukevat tulevaa työhyvinvointia.

Yksilöillä ja yhteisöillä on käytössään pääomia: Psykologinen-, sosiaalinen-, inhimillinen- ja taloudellinen pääoma. Näitä neljää käsitettä kutsutaan pääomiksi, koska niitä voi kasvattaa ja huonolla hoidolla ne voivat menettää arvoaan ja huveta. Näistä pääomista työhyvinvointiin liittyy oleellisimmin psykologinen pääoma, koska se on yhteydessä myönteisten tunteiden kautta positiiviseen työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Psykologinen pääoma liittyy myös kykyyn selvitä muutoksista ja vaikeuksista. Työntekijä, jolla on korkea psykologinen pääoma, vaikuttaa myönteisesti muuhunkin työyhteisöön. Hän on muun muassa joustavampi muutostilanteissa ja näin ollen asenteellaan voi vaikuttaa muihinkin työntekijöihin. (Leppänen — Rauhala 2013: 49—51.) Omaan psykologiseen pääomaan voi ”investoida” esimerkiksi asettamalla itselleen sopivia haasteita. Psykologinen pääoma rakentuu pysyvistä mielentiloista ja sitä voi tietoisesti kehittää. (Leppänen — Rauhala 2013: 51.) Psykologista pääomaa voi kehittää muun muassa valmennusten tai harjoitteiden avulla. Valmennuksen alueita ovat myönteisten voimavarojen vahvistaminen, pysähtyminen ja reflektointi, jakaminen ryhmässä ja opitun tiedon soveltaminen omassa elämässä. (Manka — Larjovuori — Tammi 2014: 10—12).

Psykologinen pääoma ei ole itsestäänselvyys eikä automaattinen ominaisuus vaan se kasvaa ihmisen kehittyessä. Se koostuu karkeasti jaettuna neljästä osa-alueesta: Itseluottamuksesta, tulevaisuususkosta, sinnikkyydestä ja optimismista. Itseluottamus

on merkittävässä asemassa ja heijastuu lähes kaikkeen ihmisen toimintaan. Itseluottamus eroaa itsetunnosta siten, että itseluottamus voi näkyä tietyissä tilanteissa ja tietyillä alueilla. Itseluottamusta voi kehittää ja kasvattaa. Tulevaisuususkolla tarkoitetaan tulevaan myönteisesti suhtautumista ja aitoa uskoa paremmasta huomisesta. Siihen liittyy päämääriä, suunnitelmallisuutta, realismia ja optimismia. Optimistisesti ajatteleva ihminen näkee mahdollisuuksia joka paikassa ja yrittää kääntää negatiiviset asiat positiivisiksi. Optimisti ajattelee huonojen kokemusten olevan väliaikaisia. Sinnikkyys ja sisu ovat ominaisuuksia, joiden avulla yksilö jaksaa yrittää vastoinkäymisistä huolimatta. Lisäksi sinnikkyys on sitä, että ammentaa vastoinkäymisistä lisää voimaa. (Leppänen — Rauhala 2013: 60—69.)

Huomioimme, että samoista psykologisen pääoman ulottuvuuksista on käytetty eroavia termejä eri lähteissä; tulevaisuususkon sijasta toiveikkuutta ja sinnikkyystä sitkeyttä. Optimismia on tarkennettu myös realistiseksi optimismiksi. Resilienssi voidaan nähdä joissakin lähteissä tarkoittavan samaa kuin sitkeys, eli kykyä palautua takaisin. Resilienssi yksilö joustaa ja palautuu uomiinsa ikävien tapahtumien jälkeen ja jatkaa yrittämistä uusin keinoin (Manka — Larjovuori — Tammi 2014: 6). Olemme huomanneet myös, että riippuen lähteestä, resilienssiä on käsitelty myös omana käsitteenään mainitsematta sen olevan osa psykologista pääomaa. Se on esimerkiksi määritelty selviytymiskyvyksi ja palautumiskyvyksi. Palautumiskykyä on tutkittu paljon juuri positiivisen psykologian puolella. (Pietikäinen 2017: 181—186.)

Ihmisellä on luontaisesti tietty määrä resilienssiä käytössään. Resilienssi pitää yllä toimintakykyä vastoinkäymisistä huolimatta ja auttaa sopeutumaan erilaisiin, haastaviin, uusiin ja vaikeisiin tilanteisiin. Se on henkilökohtainen ominaisuus; toinen tuntuu selviävän lähes mistä vaan, kun taas toinen ottaa pienimmätkin vastoinkäymiset raskaasti vastaan. Se kehittyy ihmisen kasvaessa ja saattaa välillä muuttaa muotoaan elämäntilanteiden ja koettelemusten mukana. Resilienssin kehittymiseen vaikuttavat muun muassa kasvuolosuhteet ja biologia. Se ei ole vahvasti sidoksissa ihmisen persoonallisuuteen, vaan sitä voidaan tietoisesti kehittää ja muokata haluttuun suuntaan. Työpaikan menettäminen tai jokin muu elämään negatiivisesti vaikuttava asia, saattaa paljastaa piilossa olevan resilienssin ja ihminen selviääkin tilanteesta paremmin, kuin oli itse etukäteen ajatellut. Ihminen oppii aikaisemmista kokemuksistaan, jotka auttavat selviytymään seuraavista tilanteista paremmin. (Mitä on resilienssi? n.d.) Oman psykologisen pääoman sekä resilienssin vahvuuden tunnistaminen ja kehittäminen vaatii itsetuntemusta.

3.3 Itsetuntemus

Itsetuntemus on ymmärrystä itsestämme; oman kehon, ajatusten ja tunteiden tuntemista ja tietämistä, jotka vaikuttavat käsitykseen itsestämme. Itsensä tunteminen edesauttaa hyvää ja tervettä itsetuntoa ja hyvää elämää. Itsensä tunteminen auttaa myös tuntemaan toisia ja toimimaan yhdessä heidän kanssaan paremmin. Omien vahvuuksien, heikkouksien, arvojen, tunteiden ja tottumuksien tiedostaminen vahvistaa itsetuntemusta ja selviytymistä elämässä. Itsetuntemuksen lisääntymisellä on myös vaikutusta omaan jaksamiseen. Tunnistamme paremmin omat rajamme ja kykenemme toimimaan itsellemme sopivammalla tavalla tuntien iloa ja innostusta omista toimistamme. (Toivakka — Maasola 2011: 19—20.)

Itsetuntemus kehittyy huomaamatta iän ja kokemuksen myötä muun muassa erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä. Kuitenkin ajoittain elämässä voi tulla tarve tietoisesti kehittää omaa itsetuntemustaan. Sitä voi harjoitella, kokeilla, oppia ja tutkia. Se kehittyy kuuntelemalla itseään sekä oppimalla toisilta. Itsetuntemuksen kehittyminen vaatii pysähtymistä ja reflektiota. Oman mielen toimintaan voi perehtyä tietoisesti tarkkailemalla omia ajatuksiaan, tunteitaan ja muistojaan. Itsetuntemuksen lisäämiseksi voidaan hankkia tietoa, joka lisää ymmärrystä ihmisyydestä ja itsestämme. Sen lisäksi käytännön kokemukset on tärkeitä. (Toivakka — Maasola 2011: 20, 24—27.)

Itsetuntemuksen ja tunnetaitojen perustana on kyky tiedostaa omia tunteita (Tunnetaitojen perusteet n.d). Jos ihminen ei ole tietoinen omista tunteistaan, hänen voi olla vaikea ymmärtää omia heikkouksiaan (Goleman 1998: 41). Psykkisten toimintojen, kuten ajattelun, tunteiden ja käyttäytymisen mukauttamista tilanteeseen kutsutaan psykiseksi itsesäätelyksi. Yksilön itsesäätelykeinot ovat oleellisia erityisesti ongelmista ja ristiriidoista selviämässä. Itsesäätelyllä pyritään pitämään yllä eheää ja tasapainoista tietoisuuden tilaa. (Ojanen — Anttila — Lähdemäki — Oksala — Paavilainen 2007: 89.) Itsesäätely kuuluu itsetuntemukseen ja omia ajatusprosessejaan tarkkailemalla ja tiedostamalla voidaan kehittää itsesäätelyn taitoa (Toivakka — Maasola 2011: 24).

Psykkisiä itsesäätelyn keinoja kutsutaan puolustus- ja hallintakeinoiksi. Puolustus- eli defenssikeinot ovat tiedostamattomia ja itsestään aktivoituvia keinoja, kuten esimerkiksi ikävän asian kieltäminen, huumori tai torjunta. Hallintakeinoista käytetään myös sanaa coping-keinot, jotka ovat tietoisia selviytymiskeinoja. Silloin kun ihminen kohtaa

elämässään jonkin kriisin ja stressaavaksi kokemansa tilanteen, ne ovat enemmän näkyvillä. (Mielenterveysseura n.d.) Selviytymis- eli coping-keinoilla voidaan tietoisesti käsitellä elämäntilanteiden tuomia psyykkisen tasapainon haasteita (Ojanen ym. 2007: 89).

4 Työkaluna coping-keinot

4.1 Copingin historia

Coping-keinoista ja niihin liittyvistä teorioista puhuttiin vilkkaasti 1970- ja 1980-luvuilla. Näihin aikoihin coping-mallien ja teorioiden avulla pyrittiin selittämään sitä miten traumaattisen, stressaavan tai kuormittavan kokemuksen jälkeen ihminen kykenee taas palautumaan ja jatkamaan elämää kokemusten jälkeen. Coping-teorioiden uranuurtajana pidettiin Richard Lazarusta. (Coping-teoriat ja kuntoutus 2010.) Coping-tutkimuksen juuret ulottuvat 1960-luvulle asti. Ennen tätä selviytymistä tutkittiin lähinnä defenssimekanismien näkökulmasta, joka liittyy psykodynaamiseen suuntaukseen ja ihmisen tiedostamattomiin prosesseihin stressaavien tilanteiden käsittelyssä. Lazaruksen kognitiivinen teoria oli käännteentekevä stressitutkimuksessa, huomioiden oleellisesti ihmisen oman aktiivisuuden stressin käsittelijänä ja prosessoijana. Se korosti yksilön selviytymiskeinojen merkitystä prosessissa. (Feldt - Mäkikangas 2010: 94.) Kognitiivisilla toiminnoilla tarkoitetaan ihmisen kykyä ottaa vastaan, käsitellä ja tallentaa tietoa. Esimerkkejä kognitiivisista toiminnoista ovat tarkkaavaisuus, muisti, havaitseminen sekä oppiminen, kieli ja ajattelu. (Peltomaa n.d.) Coping rantautui Suomeen sopeutumisvalmennuksen nimellä. Coping- teoriat liitetään nykyään muun muassa elämänhallintaan ja voimaantumiseen. (Coping-teoriat ja kuntoutus 2010.)

4.2 Copingin moniulotteisuus

Lazaruksen ja Folkmanin jo vuonna 1984 esitellyn teorian mukaan selviytymiskeinot voidaan määritellä jatkuvasti muuntuviksi tiedollisiksi (kognitiivisiksi) ja toimintaan suuntautuviksi pyrkimyksiksi käsitellä ihmisen voimavaroja kuluttavia tai ylittäviä ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia. Käsittelyllä pyritään vähentämään, hallitsemaan tai sietämään näitä vaatimuksia. (Feldt - Mäkikangas 2010: 94.) Hutri (2008) määrittelee copingin perinteistä laajemmin. Hänen mukaansa keinot ovat päämäärähakuisia kognitiivisia ja

toiminnallisia keinoja, joilla henkilö pyrkii ratkaisemaan stressaavia ongelmia, lievittämään negatiivisia tunteita ja ehkäisemään vaikeuksia, säilyttämään myönteistä tunnetilaa sekä rakentamaan mielekästä tulevaisuutta. (Hutri 2008: 16.)

Lazaruksen teoria on prosessisuuntautunut. Prosessi alkaa tilanteesta, jossa yksilö joutuu kognitiivisesti arvioimaan tilannetta. Huomio kiinnittyy siihen, mitä ihminen ajattelee, miten hän toimii ja miten nämä muuttavat arviota tilanteesta, kun prosessi etenee. Kognitiivisessa arvioinnissa puhutaan primaari- ja sekundaariarvioista. Primaariarviossa yksilö arvioi stressitekijän merkityksellisyyttä itselleen luokitellen sen haitalliseksi, uhkaavaksi tai mahdollisuudeksi. Sekundaaritulkinnassa henkilö arvioi omia selviytymismahdollisuuksiaan tilanteesta. (Feldt — Mäkikangas 2010: 95.) Haasteen kohdatessamme primaariarvio sijoittuu asteikolle myönteinen tai kielteinen, haaste tai uhka. Jo tämä ensiarvio voi vaikuttaa siihen, kuinka ihminen selviytyy tilanteesta. Sekundaariarvio tehdään hyvin nopeasti tämän jälkeen. Eri yksilöillä on hyvin erilaiset resurssit kohdata haasteita ja nämä resurssit vaikuttavat henkilön omaan arvioon mahdollisuudesta selviytyä. (Hutri 2008.)

Lazaruksen teoria jakaa selviytymiskeinot ongelmasuuntautuneisiin ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Ongelmasuuntautuneita keinoja käytetään tyypillisesti silloin, kun yksilö kokee, että hän voi tehdä asialle jotain. Näillä keinoilla yksilö pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan stressiä aiheuttavan tilanteen. Tunnesuuntautuneet keinot taas eivät kohdistu suoraan ongelmanratkaisuun vaan yksilö pyrkii lieventämään tilanteen herättämiä epämiellyttäviä tunteita. (Feldt — Mäkikangas 2010: 95.) Ongelma- ja tunnesuuntautuneiden selviytymiskeinojen käyttö ei aina takaa myönteistä lopputulosta. Lazaruksen teoriassa huomioidaan suhteellisen vähän pitkään jatkuvia stressitilanteita, tehottomia selviytymiskeinoja sekä vaikeiden elämäntilanteiden ja niiden käsittelyn kasvattavaa merkitystä.

Lazaruksen oppilas Folkman on kiinnittänyt huomiota näihin puutteisiin kehittäessään Lazaruksen teoriaa. Folkmanin teorian perusajatus on, että yksilöllä voi olla tarve jatkaa stressaavan tilanteen käsittelyä tyytymättä ongelma- ja tunnesuuntautuneiden keinojen tehottomuuteen vaikeissa elämäntilanteissa. Tällöin merkityskeskiset selviytymiskeinot aktivoituvat vahvistaen yksilön myönteisiä tunteita sekä niiden taustalla olevia kognitiivisia arvioiteja. Merkityskeskisten keinojen osalta ihmisen omilla uskomuksilla, henkisillä näkemyksillä, arvoilla ja eksistentiaalisilla tavoitteilla on merkittävä rooli. Tämän mukaan kokemuksiin voi liittyä myös myönteisiä tunteita ja kokemukset

voivat esimerkiksi kasvattaa henkisesti lisäten viisautta ja elämän arvostusta. (Feldt — Mäkikangas 2010: 96—98.)

Edellä mainittujen luokittelujen lisäksi copingia voidaan luokitella edelleen moniulotteisesti. Hutri (2008) on koontanut 15 eri näkökulmaa, joihin kuuluu jo mainittujen lisäksi toiminnalliset ja henkiset, aktiiviset ja passiiviset, akuutit ja pidemmän tähtäyksen keinot, yleiset ja spesifit, laaja-alaiset ja kapea-alaiset, ensisijaiset ja avustavat, tietoiset ja tiedostamattomat, helposti ja vaikeasti opittavat, nopeasti ja hitaasti vaikuttavat, hyvin ja huonosti toimivat, yksilölliset ja kollektiiviset keinot sekä autettavan ja auttajan selviytymiskeinot. (Hutri 2008: 21—22.) Selviytymistä voidaan luokitella myös älyllisesti, tunteellisesti, sosiaalisesti, luovasti, henkisesti ja fysiologisesti suuntautuneeseen selviytymiseen (Monia keinoja selviytyä vaikeasta elämäntilanteesta n.d. ; Liite 1: 6).

Hutrin (2008) mukaan selviytymiskeinot voidaan luokitella myös kolmen lähestymistavan alle. Tilannetta voidaan välttää, siihen voidaan vaikuttaa tai siihen voidaan sopeutua. Esimerkiksi jos yhteistyö uuden työkaverin kanssa ei suju, voidaan pyytää vaihtoa toiselle osastolle ja olla mahdollisimman vähän tekemisissä tämän ihmisen kanssa. Tämä kuvastaa välttämistapaa. Uuteen työkaveriin voi myös tutustua paremmin, neuvotella ja pyrkiä vaikuttamaan työkaverin asenteisiin ja käytökseen, jolloin kyseessä on vaikuttamistapa. Vaihtoehtona on myös sopeutua tilanteeseen esimerkiksi sietämällä tilannetta ja suunnata huomio mukavampiin asioihin. Selviytymisprosessiin voi kuulua erilaisten keinojen kokeilua eivätkä näiden kolmen lähestymistavan keinot ole selväpiirteisiä. Kaikkia näitä tapoja voidaan tarvita ajoittain. (Hutri 2008: 47.)

4.3 Coping-keinojen tiedostaminen ja kehittäminen

Selviytymiskeinot ovat muuntuvia, opittavia ja kehittyviä. Selviytymiskeinojen johtaessa myönteiseen lopputulokseen koituu siitä myönteisiä tunteita, kuten iloa ja helpotusta. Selviytymiskeinot eivät kuitenkaan aina johda myönteiseen lopputulokseen, sillä ne voivat olla myös toimimattomia ja seuraukset voivat olla hyvinvoinnin kannalta kielteisiä. (Feldt — Mäkikangas 2010: 95—96.) Haastavissa tilanteissa otamme käyttöön usein sellaisia selviytymiskeinoja, jotka ovat meille entuudestaan tuttuja ja käytämme niitä mekaanisesti, kuten olemme oppineet. Vaikka nämä selviytymiskeinot olisivat aikoinaan toimineet hyvin, ne eivät välttämättä enää täysin riitä. Copingin joustavuudessa on kyse siitä, kuinka joustavia olemme valitessamme ja soveltaessamme selviyty-

miskeinoja. Toisinaan siis paremmin selviytyäkseen tulisi löytää uudenlaisia selviytymiskeinoja ja tehostaa vanhoja. (Hutri 2008: 45—46.)

Ihminen toistaa helposti samoja arjen rytmejä ja omasta voinnista huolehtiminen voi kärsiä. Selviytyminen voi alkaa tapahtua automatisoituneiden keinojen varassa, jolloin olisikin tärkeää pysähtyä ja tarkastella tilannetta. Työelämässäkkin voi esittää itselleen esimerkiksi kysymyksiä "Voinko hyvin?" tai "Haluanko jonkin muuttuvan?" Tällöin on mahdollisuus huomata, jos ei ole tyytyväinen tilanteeseen ja kaipaa muutosta. Joskus muutos vaatii myös luopumista jostakin itselle tutusta. Se voi olla jokin konkreettinen tapa, mutta usein se voi olla myös esimerkiksi olettamus, kuvitelma, uskomus, odotus, mielipide tai ajatusrakennelma, jota pidämme itsestäänselvyytenä ennen kuin kyseenalaistamme sen. Havahtuminen voi tapahtua rajun elämänmuutoksen myötä, mutta yhtä hyvin esimerkiksi itsetutkiskelun kautta, joka on yksi tie luopumiseen ja irti päättämiseen. Hyvät rutiinit kuitenkin toimivat myös selviytymiskeinona, eikä samat arjen rytmit itsessään ole pahasta. Hyvät rutiinit ovat tärkeitä psyykkisessä hyvinvoinnissa. Ne estävät energiaa vievää hajaannusta ja arjen kaaosta, lisäävät myönteistä mielialaa ja tuovat ennustettavuutta elämään. Hyvät rutiinit kotona tukevat myös työssä jaksamista. (Hutri 2008: 77—78, 96.)

Oma sisäinen puhe ja itsensä ohjeistaminen ovat myös keinoja käsitellä haasteita mielessään. Sisäisellä puheella keskustellaan itsensä kanssa haasteesta ja ohjeistetaan itseä. Siinä on määrätietoinen ote, se pohtii eri näkökulmia ja vaatii itseä toimimaan, kun se on tarpeen. Sisäisellä puheella voidaan myös lohduttaa ja kannustaa itseä. Työssä sisäinen puhe voisi olla esimerkiksi sen toteamista, ettei pääse asiassa eteenpäin, ohjeistaa itseään rauhoittumaan ja keskustelemaan esimiehen kanssa asian ratkaisemiseksi. Selviytymiskeinoissa on myös hyvä erottaa viisas välttäminen ja välttäminen. Työssä välttäminen esimerkiksi voi näkyä vaikean asian kohtaamisessa tai "asian lakaisemisessa maton alle". Ahdistavia ja pelottavia asioita ja tilanteita voidaan pyrkiä välttelemään, vaikka ne olisi hyvä kohdata eikä välttely tuota toivottua tulosta. Viisas välttely sen sijaan vaatii harkintaa ja tällöin vältteleminen voi olla hyödyllistä ja tukea psyykkistä hyvinvointia. Esimerkiksi on viisasta välttää ihmistä, josta koituu pahaa itselle, antaa itselleen aikalisää ja välttää ylikuormitusta. (Hutri 2008: 80, 92.)

Riittävä jämäkkyys ja kyky sanoa ei auttavat pitämään kiinni omista rajoista. Työssä tapahtuu asioita, jotka aiheuttavat paljon stressiä, jolloin yhtenä selviytymiskeinona on pitää "pää kylmänä". Tämä auttaa keskittymään olennaiseen ja pitämään yllä mielen-

rauhaa. Tämä vaatii tavoitteen ja päämäärän selkiyttämistä sekä etenemistä järjestelmällisesti niitä kohti. Pään kylmänä pitämistä voi soveltaa myös muun muassa urasuunnittelussa, ristiriitatilanteissa ja suuren työmäärän hallitsemisessa. Työuran kokemuksista myös oppii. Kokemuksien prosessoiminen ja ikävienkin tunteiden kokeminen ovat tärkeitä. Vahingosta viisastuneena voi osata reagoida seuraavalla kerralla onnistuneemmin. (Hutri 2008: 98, 114, 118.)

Työhön liittyy paljon tilanteita, jolloin tarvitsemme sosiaalista tukea. Sosiaalista tukea voi saada työkavereilta, perheeltä, sukulaisilta, ystäviltä, niin tutuilta kuin tuntemattomiltakin. Läsnäolo, kuuntelu, ymmärrys, tunteiden jakaminen ja kannustaminen voivat auttaa eri tilanteissa eri tavoin. Työyhteisössä kompromissien teko on tarpeellista, mutta taito on myös oleellinen itsensä kanssa. Tämä merkitsee sitä, että lopputulos ei ehkä ole täydellinen, mutta ratkaisuun voi tyytyä. Voi oppia, että hyvän lopputulokseen voidaan päästä monia eri reittejä, jolloin yhteistyö paranee, toimintaan jää enemmän energiaa ja tilannetta ei koeta niin uhkaavana. Työssä kompromissien teko vaatii tasapainottelua, eikä kompromissia aina synny. Kuitenkin taito saada aikaan kompromissi vaikeassa tilanteessa myös kasvattaa itseluottamusta. (Hutri 2008: 109, 112.) Itseluottamus on myös osa psykologista pääomaa (Manka n.d).

Nykyään tiedetään, että selviytymiskeinojen käyttö on moniulotteinen prosessi, johon liittyy ympäristön vaatimukset, voimavarat sekä persoonallisuuden tekijät, jotka suuntaavat yksilön kognitiivista prosessia. Selviytymiskeinot liittyvät tunteisiin ja niiden säätelyyn stressiprosessissa. Keinoja voidaan oppia ja harjoittaa. (Feldt — Mäkikangas 2010:100.) Opinnäytetyömme toiminnallinen osuus perustuu coping-keinojen tiedostamiseen ja tietoisuuteen niiden kehittämismahdollisuuksista.

5 Koulutuspäivä tulevan työhyvinvoinnin tukemiseksi

Opinnäytetyömme toiminnallinen osuus on koulutuspäivä, joka on suunnattu Metropolista pian valmistuville sosionomiopiskelijoille. Taustalla vaikuttaa ajatus siitä, miten työssä voi tietoisesti selviytyä muutoksista ja haasteista, jotta työssä uupumisen sijaan yksilö voisi kokea työssään enemmän työn imua ja voida hyvin. Käsittelemme päivän aikana psykologista pääomaa sekä coping-keinoja ja niiden tiedostamista tästä näkökulmasta.

Esittelemme seuraavaksi toimintamme tavoitteet sekä käyttämämme menetelmät, jonka jälkeen kerromme päivän toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja palautteesta. Tässä kappaleessa käytämme lähteestä riippuen kouluttajista myös nimitystä "ohjaajat". Näillä nimityksillä tarkoitamme tässä yhteydessä samaa.

5.1 Toiminnan tavoite

Koulutuspäivässämme toteutetaan tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää osallistujien oppimista käsiteltävästä aiheesta. Koulutuksen suunnittelussa on tärkeää määritellä kohderyhmä, tavoitteet ja sisällöt sekä opetusmenetelmät. Arviointi ja palaute tulee myös suunnitella. Niissä arvioidaan koulutusprosessia ja -tilannetta sekä osallistujien oppimista. Lisäksi voidaan saada tietoa koulutuksen ja kouluttajien kehittämistä varten. (Mykrä — Hätönen 2008: 7—8.)

Koko opinnäytetyömme lähtökohtana on valmistuvien sosionomien tulevan työhyvinvoinnin edistäminen. Keskitymme psykologiseen pääomaan sekä psyykkisiin selviytymiskeinoihin voimavaralähtöisesti ja näkökulmamme on positiivinen psykologia. Sosiaalialan työ on koettu kuormittavaksi (Ruonti — Rantanen — Salo 2016) ja tarkoituksenamme on herätellä tietoutta oman psykologisen pääoman ja omien selviytymiskeinojen mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukena.

Koulutuspäivä on luonteeltaan informatiivinen ja sen tavoitteena on aktivoida opiskelijoita kiinnittämään huomiota omaan itsetuntemukseensa tullen tietoisemmaksi omasta psykologisesta pääomastaan ja erityisesti selviytymiskeinoistaan. Tavoitteenamme on tuoda esiin myös näiden kehittämismahdollisuudet osana omaa tulevaa työhyvinvointia. Valmistuvat opiskelijat ovat sosionomikoulutuksen pohjalta noviiseja uudella alalla ja siksi valitsimme ryhmään juuri heitä. Heillä ei ole kokemuksia "työhön leipääntymisestä" ja he haluamme korostaa myös sitä, että työntekijänä voi vaikuttaa osaltaan omaan työhyvinvointiinsa.

Positiivisessa psykologiassa työssä uupumustekijöiden sijaan jaksamista tarkastellaan työn imun näkökulmasta. Siinä yksilö voi kokea aitoa innostusta ja työniloa. Yksilön voimavarat, kuten psykologinen pääoma, mahdollistaa työn imun kokemista ja auttaa kohtaamaan haasteita. (Manka — Manka 2016: 41, 69; Juuti — Salmi 2014: 228; Hakanen 2017.) Täten yksilön vahvistaessa omaa psykologista pääomaansa hän voi helpommin kokea työssään työn imua. Painotamme toiminnassamme sitä, että näkökul-

mamme on voimavaralähtöinen ja viitekehystenä toimii positiivinen psykologia, eli emme käsittele asiaa esimerkiksi kriisinäkökulmasta. Tuomme selviytymiskeinojen moninaisuuden esiin ja tavoitteenamme on myös pohtia toiminnassa, kuinka psykologinen pääoma vaikuttaa esimerkiksi selviytymiskeinojen valintaan. Toimintamme keskiössä on itsetuntemuksen lisääminen itseään kuunnellen, itsenäisesti reflektoiden sekä omia selviytymiskeinoja pohtien. Sekä psykologinen pääoma että coping-keinot liittyvät siihen, millaisia keinoja ja voimavaroja yksilöllä on kohdata haasteita.

Pyydämme lisäksi palautetta siitä kokevatko valmistuvat sosionomit tällaisten asioiden esille ottamisen hyödyllisenä ja täytyykö tavoitteemme. Emme kerro opiskelijoille oikeasta tai väärästä tavasta käyttää coping -keinoja, vaan tavoitteenamme on tuoda aihepiiriä lähemmäksi opiskelijoiden arkea, jotta näitä asioita voitaisiin hyödyntää tulevassa työelämässä. Sosionomin työssä ollaan tekemisissä tunteiden kanssa. Haastavia tilanteita voi syntyä, ja on tärkeää, että työntekijällä on olemassa tietoisuus siitä, miten näitä tilanteita voi kohdata ja käsitellä. Tämä tukee myös työhyvinvointia ehkäisemällä työssä uupumista, koska työn kuormittavuus voi vähentyä vahvan psykologisen pääoman ja toimivien coping-keinojen kautta.

Selviytymiskeinojen tunnistaminen on osa ihmisen itsetuntemusta. Itsetuntemusta voi oppia, harjoitella, kokeilla ja tutkia ja sitä opitaan niin kuuntelemalla itseään kuin vuorovaikutuksessa toisten kanssa (Toivakka — Maasola 2011: 24—27). Tämän perusteella teemme opinnäytetyöstämme toiminnallisen, jolloin aihetta voidaan käsitellä sekä itsenäisesti refleктоimalla, että enemmän myös yhdessä. Tavoitteenamme on herätellä tietoutta näistä asioista, käynnistää ajatusprosesseja ja jakaa ajatuksia keskustellen.

5.2 Valitut menetelmät koulutuspäivään

Opetusmenetelmät ovat olennaisia koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Niiden valinnassa tulee huomioida muun muassa koulutuksen tavoitteet, aihe ja ympäristö. Osallistujia arvostava ja huomioiva kouluttaja voi luoda hyvän, aktivoivan ja vuorovaikutteisen ilmapiirin opetusmenetelmiin. (Mykrä — Hätönen 2008: 9.) Ohjaajalla on tärkeä rooli ryhmässä ja oppimisessa. Etenkin ystävälliseksi ja ymmärtäväiseksi koetulla ohjaajalla, joka ei dominoi tilannetta vaan esimerkiksi rohkaisee ryhmäläisiä osallistumiseen, voi olla merkittävä vaikutus muun muassa ryhmäläisten aloitteellisuuteen ja luovuuteen. Lisäksi ohjaajan tunnetila vaikuttaa ryhmään. (Rogers 2004: 73—75.) Olemme valinneet menetelmät siten, että päivän aikana osallistujille sekä annetaan

tietoa että heitä osallistetaan aktiivisesti käsittelemään tietoa niin itsenäisesti kuin keskustellenkin. Päivässämme painottuu itsenäinen työskentely, koska aihe on hyvin henkilökohtainen ja siinä tarvitaan itsetuntemuksen havainnointia. Lisäksi koulutuspäivässämme on vuorovaikutuksellisuutta.

5.2.1 Ilmapiirin luominen ja lämmittelyvaihe

Kiinnitämme huomiota koulutuspäivän ilmapiirin ja tunnelman luomiseen sekä ohjaajien ja osallistujien keskinäiseen vuorovaikutukseen. Olemme suunnitelleet huolellisesti oppimisympäristön. Siihen kuuluu muun muassa fyysisen ympäristön suunnittelu, ryhmä- ja roolijaoista sopiminen, aikataulusuunnitelma, esitys- ja arviointitavan suunnittelu, opiskeluaineiston valinta ja materiaalien hankinta. Ympäristön on hyvä olla mahdollisimman aito, joten perinteinen luokkahuone aina ei toimi optimaalisesti. (Leppilampi — Piekkari 2001: 15.) Päivälle on varattu pieni ja rauhallinen aistihuone. Luokassa ei ole pulpetteja, tuoleja, tietokonetta tai valkokangasta, vaan säkkituolit ja liitutaulu. Säkkituolit asettelemme rinkiin, joka mahdollistaa yhteisen tilan kokemuksen ja keskustelun erilaisessa ilmapiirissä kuin perinteisessä luokkahuoneessa. Lisäksi olemme varanneet aamupalaa ja kahvia rentouttamaan ilmapiiriä ja tuomaan hyvää tunnelmaa.

Oppimisen aloituksella on tärkeä merkitys oppimisen ja vuorovaikutuksen käynnistymisessä (Mykrä — Hätönen 2008: 11). Oppimistilanteen aloitukseen käy hyvin lämmittelyvaihe, joka irrottaa osallistujat edellisestä tilanteesta ja orientoi uuteen tilanteeseen ja läsnäoloon. Lämmittely toimii osana motivointia ja siinä luodaan mukava ilmapiiri. Lämmittelyharjoituksella voidaan ohjata osallistujat tulevaan teemaan. Musiikki ja rentoutus auttavat kokemaan alkavan tilanteen miellyttävänä. (Leppilampi — Piekkari 2001: 16.) Käytämme vuorovaikutusta korostavaa aloitusta, jotta osallistujien ja kouluttajien yhteistyö lähtee liikkeelle hyvissä merkeissä ja työskentelyilmapiiri helpottaa aktiivista osallistumista. Aloituksessa voidaan myös tutustua toisiin jännityksen laukaisemiseksi ja oppimisen mahdollistamiseksi. Vuorovaikutteisia aloitustapoja on monia, joista käytämme välineenä taidekortteja. Koulutuksen aloitukseen käy hyvin myös kokonaisuuden hahmottaminen opittavasta asiasta. (Mykrä — Hätönen 2008: 11—12; 14.)

5.2.2 Luento ja kirjoittaminen

Luento toimii menetelmänä hyvin, jos halutaan laajentaa osallistujien tietopohjaa. Luento voidaan suunnata ajattelua aktivoivaksi ja kouluttaja voi mahdollistaa tilan opittujen asioiden pohdinnalle, jolloin osallistujasta tulee tiedon vastaanottajan lisäksi aktiivinen tiedon käsittelijä. Luento voi olla sekä yksisuuntaista luennointia että aktiivista pohdintaa. Kuuntelijoiden tarkkaavaisuus voi laskea jo 15-25 minuutin jälkeen, joten pidemmässä yhdensuuntaisessa luennoinnissa on kannattavaa antaa välissä mahdollisuus aktiivisesti pohtia käsiteltyjä asioita. (Mykrä — Hätönen 2008: 25.) Aktiiviseen pohdintaosioon yhdistämme myös menetelmänä kirjoittamisen. Kirjoittamalla oppimisessa osallistujat käsittelevät tietoa aktiivisesti ja se auttaa aiemman tiedon käyttöön otossa sekä yhteyksien muodostamisessa. Kirjoittamalla voidaan myös havainnollistaa opitun teorian tiedon ja omien kokemusten yhteyttä. Kirjoittaminen vaatii keskittymistä ja edesauttaa oppimista sekä reflektiota. (Mykrä — Hätönen 2008: 70.) Jaksotamme luentoja siten, että väleissä on pohdintaosioita, jotka olemme nimenneet coping-hetkiksi. Kokomme osallistujille kansiot, jotka toimivat tukena luennon tiedon kokonaisuuden hahmottamisessa sekä pohdintaosuuksissa kirjoittamisen pohjana.

Päivässämme on kolme coping-hetkeä eli pohdinta- ja itsereflektiohetkeä, jonka aikana käännytään sisäänpäin ja havainnoidaan omia coping-keinoja. Reflektio on oman ajattelun ja toiminnan pohtimista sekä aktiivista itsearviointia muun muassa omista käsityksistä, uskomuksista ja tietämisen muodoista (Leppilampi — Piekkari 2001: 10). Taus-tamusiikki toimii myös osana itsenäistä työskentelyä. Musiikki auttaa kokemaan tilanteen miellyttävänä (Leppilampi — Piekkari 2001:16), aktivoi ja stimuloi aivoja vahvasti muun muassa tunteiden ja kognitioon liittyvillä alueilla parantaen tarkkaavaisuutta ja mahdollisesti helpottaen oppimista (Musiikki on aivojen supervoima n.d). Lisäksi musiikki rentouttaa ja toimii coping-menetelmänä stressiä vastaan sekä lisää tietoisuutta minuudestamme. Musiikkia kuunnellessa on mahdollista "poistaa arkisia kahleita" luoden lisää liikkumatilaa ajatuksille ja emootioille. (Vartiovaara 2006.)

5.2.3 Opetuskeskustelu

Koulutuspäivässämme on myös osana vuorovaikutuksellisuus. Menetelmänä on opetuskeskustelu, jossa vuorovaikutuksella pyritään edistämään oppimista. Se on keskustelua koulutuksen tavoitteiden suuntaisesti. Aiheen tulee olla jollain tavoin tuttu osallistujille. (Mykrä — Hätönen 2008: 30—31.) Tämän vuoksi käytämme opetuskeskustelua

päivän toisessa osiossa, kun aihe on jo tullut tutuksi. Opetuskeskustelulla syvennämme aihetta.

Itsetuntemuksen lisäämiseen vaikuttaa myös muut ihmiset. Itsemme tuntemiseen ja ymmärtämiseen tarvitsemme muitakin ihmisiä, joilta saamme palautetta ja joiden kautta peilaudumme (Toivakka — Maasola 2011: 20.) Keskusteluun motivoiminen on tärkeää ja kouluttaja ohjaa sitä vuorovaikutteisuuteen. Tähän sopii esimerkiksi avoimet kysymykset. Keskustelulla tulee olla myönteinen ja hyväksyvä ilmapiiri ja keskustelu etenee vaiheittain aloituksesta, asian selvittely- ja jäsentämisvaiheen kautta yhteenvetoon. Kouluttaja voi tuoda keskusteluun selvittely- ja jäsentämisvaiheessa informaatiota ja ideoita, laajentaa esille tulleita näkökulmia ja yhdistää asioita kokonaisuuksiksi. (Mykrä — Hätönen 2008: 32—34.)

Tilanteessa vuorovaikutusta voidaan edesauttaa esimerkiksi tiedon ja ymmärtämisen tarkennuksella ja asian edelleen kehittämällä yhdessä keskustellen. Kouluttajan luomat rakenteet ja olosuhteet luovat hyvät puitteet tälle. Vuorovaikutteisuuden toteutumiseen voidaan yrittää vaikuttaa esimerkiksi istumajärjestyksellä, pöytien puuttumisella ja äänenkäytöllä. (Leppilampi — Piekkari 2001: 13.) Opetuskeskustelussa toimii hyvin esimerkiksi puoliympyrään asettautuminen. Kouluttajan tulee olla aito, hyväksyvä ja tasavertainen. Vahvan auktoriteettiaseman ja luokan edessä esittämisen sijaan paremmin toimii se, jos kouluttaja istuu tasavertaisena keskustelijana osallistujien kanssa. (Mykrä — Hätönen 2008: 31, 33.) Koulutuspäivässämme perinteisen Powerpoint -esityksen ja ohjaajien luokan edessä esittämisen sijaan ohjaajat ja tarkkailijat istuvat säkkituoleilla ringissä osallistujien kanssa.

5.3 Päivän kulku

Järjestimme toiminnallisen osuuden Sofianlehdon Metropolian yksikössä. Laitoimme ilmoituksen koulutuspäivästä valmistuvien sosionomien Facebook-ryhmään. Koulutuspäiviä oli yksi ja mukaan mahtui viisi opiskelijaa. Varattu aika päivälle oli kello 10-16. Päätimme yhden koulutuspäivän riittävän yhdelle ryhmälle, sillä sen aikana teoriaa ehdittäisiin käymään läpi ja tehdä harjoituksia tavoitteidemme mukaisesti. Tarvitsimme rauhallisen ympäristön sekä pienen ryhmän, sillä aihe ja siihen liittyvä toiminta vaati yksilöltä sisäänpäinkääntymistä, keskittymistä, introspektiota ja itsereflektiota. Myös hetket, joissa keskustellaan, on hyvä olla rauhallisia ja tiiviitä mahdollistaen syvemmän

yhdessä prosessoinnin, sekä luonnollisen vuorovaikutuksen osallistujien ja ohjaajien välillä. Päivään ilmoittautui mukaan kolme osallistujaa.

Päivä oli jaettu osioihin. Aloitimme päivän alustuksella klo 10. Osallistujat valitsivat paikkansa, kun kerroimme keitä olemme ja missä rooleissa olemme koulutuspäivässä. Tämän jälkeen tarkkailija meni rooliinsa ja ohjaajat aloittivat lämmittelyvaiheen. Lämmittelyharjoituksena käytimme Ateneumin taidepakkaa. Pakan kortit oli levitetty valmiiksi lattialle, josta kukin sai ottaa kortin omasta aamun tunnelmastaan ja päivän odo- tuksista. Ohjaajat aloittivat, koska näin halusimme osoittaa, ettei tarvinnut kertoa mi- tään henkilökohtaista tai raskasta. Aloituksessa ohjaajat esittelivät myös päivän tarkoi- tuksen, rakenteen ja sisällön. Kokonaisuuden hahmottaminen opittavasta asiasta toimii hyvin aloituksessa jäsentäen aihetta (Mykrä — Hätönen 2008: 14). Ohjelma oli myös kirjattuna koko päivän ajan kokonaisuutena liitutaalulle, jotta osallistujat pystyivät hah- mottamaan päivän kulkua ja kokonaisuutta paremmin.

Päivän alussa osallistujille jaettiin coping-kansiot, joihin olimme koonneet sisältöä (Liite 1:1—9) ja jota osallistujat saivat itse päivän aikana täydentää. Kansioon ja luento- osuuksiin yhdistimme tietoa ja harjoituksia eri lähteistä. Kansio toimi luennoinnin, poh- diskelun, kirjoittamisen ja kokonaisuuden hahmottamisen tukena. Kansioon tuli päivän mittaan täytettä ja ne jäivät osallistujille itselleen päivän jälkeen. Ne olivat henkilökoh- taisia, eikä sisältöä tarvinnut jakaa missään vaiheessa muille. Kaksi meistä toimi päi- vän ohjaajina ja kouluttajina, joilla oli vetovastuu. Kolmas meistä toimi tarkkailijana, joka ei osallistunut toimintaan tai keskusteluun, vaan tarkkaili ennalta määritettyjä ele- menttejä. Tarkkailijan tavoitteena oli arvioida koulutuksen kokonaisuuden toteutumista seuraavien elementtien pohjalta: yleisen ilmapiirin tarkkailu, aikataulussa pysyminen, ohjaajien ja osallistujien vuorovaikutuksellisuus ja läsnäolo, ohjaajien toiminnan tarkkai- lu ja asiakokonaisuuden hallinta sekä asiasisällön looginen eteneminen. Täten pys- tyimme refleктоimaan paremmin yhdessä toiminnan toteutusta jälkikäteen. Osallistujat saivat tiedon, ettei heidän toimintaansa arvioida. Tarkkailija istui ohjaajien ja osallistu- jien kanssa samassa ringissä, mutta ei tästä eteenpäin osallistunut pääasiallisesti toi- mintaan.

Ensimmäisessä osiossa käsitelimme psykologista pääomaa ja johdantoa copingiin luento- ja kirjoitusmenetelmällä. Luennoimalla voidaan laajentaa tietopohjaa ja suunna- ta ajattelua aktivoivaksi. Opittujen asioiden pohdinta mahdollistaa sen, että tiedon vas- taanoton lisäksi sitä voidaan myös aktiivisesti käsitellä. (Mykrä — Hätönen 2008: 25.) Kerroimme, että opinnäytetyömme lähtökohtana on ajatus valmistuvien sosionomien

työhyvinvoinnista. Avasimme tässä vaiheessa Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin keskittyen yksilön osaan omasta työhyvinvoinnistaan. Mankan mallin mukaisesti oleellista on psykologinen pääoma ulottuvuuksineen, joita ovat optimismi, sinnikkyys, toiveikkuus ja itseluottamus (Manka—Manka 2016: 159). Korostimme myös sitä, miten psykologinen pääoma näkyy erityisesti muutostilanteissa (Manka — Larjo-vuori — Tammi 2014: 44). Täten työntekijän muutosten ja haasteiden kohtaaminen riippuu oman psykologisen pääoman ulottuvuuksien vahvuudesta.

Tästä jatkoimme johdannolla selviytymiskeinoin (coping), jotka tulevat myös esiin muutos- ja haastetilanteissa. Määrittelimme copingin ja perustelimme psykologisen pääoman ja selviytymiskeinojen yhteyttä sekä annoimme esimerkkejä miten psykologisen pääoman vahvuus voi vaikuttaa muun muassa selviytymiskeinojen valintaan. Esimerkiksi jos henkilö kokee negatiivisen muutoksen työympäristössään, vahvan optimismin omaava voi valita helposti yhdeksi omaksi selviytymiskeinokseen myönteisten asioiden muistelun ja kiinnittää huomionsa niihin asioihin työympäristössä ja työssä, mitkä edelleen ovat hänelle mielekkäitä.

Tämän jälkeen annoimme ensimmäisen tehtävän "Selviytymiskeinojen varasto", johon kerättiin itselle ominaisia selviytymiskeinoja (Hutri 2008: 43; Liite 1: 3). Tähän tehtävään palattiin pitkin koulutuspäivää siten, että tarkoituksena oli täydentää varastoa aina syvemmälle mentäessä eri coping -keinoin. Tätä kautta tietoisuus omista coping-keinoista mahdollisesti myös lisääntyy. Luennon välissä oli kaksi henkilökohtaista itse-reflektiohetkeä eli coping-hetkeä. Avasimme osallistujille coping-hetken idean ja korostimme vielä, että lähtökohtanamme on positiivinen psykologia ja voimavaralähtöisyys itsetuntemuksen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi, eikä tarkoituksena ole tässä päivässä käydä läpi elämän kriisitilanteita vaan pääpainona on työhyvinvointi ja työpahoinvoinnin ennaltaehkäiseminen. Koska itsetuntemusta oppii itseään kuuntelemalla ja reflektoidulla (Toivakka —Maasola 2011: 20), olemme luoneet olennaiseksi osaksi toimintaamme nämä coping-hetket. Niiden aikana taustalla soi rauhallinen instrumentaalinen musiikki ja kukin työskentelee itsenäisesti kirjoittaen selviytymiskeinojen varastoon keinojaan. Kirjoittaminen havainnollistaa opitun teorian tiedon ja omien kokemusten yhteyttä sekä edesauttaa oppimista ja reflektiota. (Mykrä — Hätönen 2008: 70).

Ensimmäisessä coping-hetkessä tarkoituksena oli ilman varsinaisia esimerkkejä aluksi miettiä "kylmiltään" omia selviytymiskeinoja. Myös omaa psykologista pääomaa pystyi jo pohtimaan tässä vaiheessa. Tämän jälkeen ohjeistimme katsomaan kansion seuraava-

vaa sivua, jossa oli lueteltu esimerkkejä selviytymiskeinoista (Liite 1: 4). Esimerkeistä osallistujat saattoivat huomata havainnoineensa jotain samoja keinoja sekä oivaltaa esimerkkien pohjalta niitä, joita ei tullut mieleen. Tästä jatkoimme copingin moniulotteisuuteen. Esittelimme, miten eri tavoin copingia on luokiteltu. Lopetimme päivän ensimmäisen osion toiseen coping-hetkeen, jossa osallistujat pystyivät täydentämään "Selviytymiskeinojen varastoa" ja halutessaan esimerkiksi luokitella omia keinojaan eri tavoin uuden informaation ja oivalluksiensa pohjalta.

Päivän toinen osio syvensi copingia ja sen tarkoitus oli olla keskustelelevampi kuin ensimmäisen osion. Itsereflektion lisäksi tarkoituksena oli jakaa ajatuksia myös yleisellä tasolla, jolloin käytimme opetuskeskustelumenetelmää. Toisen osion aluksi käytiin läpi "Kolme tietä selviytymiseen": Välttää, vaikuttaa ja sopeutua, joista kerroimme aiemmin sivulla 12. Tässä linkitettiin ajatuksia myös psykologiseen pääomaan suhtautumistavan valinnassa ja ohjaajat pyrkivät virittämään aiheesta keskustelua. Tämän jälkeen lähdimme enemmän keskustelevalle otteelle käymään läpi Hutrénin (2008) esittelemiä tärkeitä selviytymiskeinoja (Liite 1: 7). Moni keino meni limittäin toistensa kanssa ja vaikutti olevan hyvin samankaltaisia, joten teimme valintaa siten, että esittelimme kymmenen mahdollisimman erilaista keinoa.

Keinot, jotka valitsimme ovat pysähtyminen ja tilannetarkastukset, luopuminen ja irtipäästäminen, sisäinen puhe ja itsensä ohjeistaminen, viisas välttäminen, hyvät rutiinit, pään kylmänä pitäminen ja olennaiseen keskittyminen, sosiaalisen tuen etsiminen, kompromissit, jämäkkyys ja ei:n sanominen sekä vahingosta viisastuminen ja kokemuksesta oppiminen (ks. 13 — 14; Liite 1: 7). Aluksi avasimme kerrallaan yhden keinoon, josta keskusteltiin, jaettiin mielipiteitä ja keksittiin esimerkkejä yhdessä osallistujien kanssa. Keinoja myös yhdisteltiin toisiinsa keskustelussa. Pystyimme myös liittämään keinoja kokonaisuudessaan itsetuntemukseen sekä psykologiseen pääomaan ja resilienssiin. Esimerkiksi vahingosta viisastuminen ja kokemuksesta oppiminen liittyy myös resilienssiin, sillä yksilön aiemmat kokemukset auttavat selviytymään seuraavissa tilanteissa paremmin (Mitä on resilienssi? n.d). Hyvä itsetuntemus mahdollistaa omien rajojen paremman tuntemisen ja sen, että kykenemme toimimaan itsellemme sopivammalla tavalla tuntien iloa ja innostusta omista toimistamme (Toivakka — Maa-sola 2011: 19—20). Tämä liittyy vahvasti esimerkiksi jämäkkyyteen, ei:n sanomiseen, tilannetarkistuksiin ja myönteiseen itsensä ohjeistamiseen.

Toisen osion lopuksi käytimme menetelmänä jälleen kirjoittamista opetuskeskustelun pohjalta syntyneistä oivalluksista. Ohjeistimme coping-kansiosta löytyvän tehtävän 2: "Näin selviydyn" (Liite 1: 8). Kolmannessa coping-hetkessä "Selviytymiskeinojen varastoa" pystyi jälleen täydentämään uusien keinojen ja havaintojen myötä. Samalla sai työstää "Näin selviydyn" -tehtävää. Coping-hetkien tarkoitus eteni loogisesti: Ensimmäisessä hetkessä pohdittiin ja palautettiin mieleen omia tiedossa olevia keinoja. Toisessa täydennettiin varastoa luennon pohjalta ja kolmannessa yhä täydennettiin varastoa opetuskeskustelun oivallusten pohjalta sekä sijoitettiin keinoja mielessään konkreettiseen tilanteeseen "Näin selviydyn" -tehtävän avulla.

Lopetuksessa keskustelimme suullisesti omista tunnelmista ja odotusten toteutumisesta, jonka jälkeen osallistujat täyttivät palautelomakkeet päivästä. Palautelomakkeen kysymykset olivat huolellisesti mietitty siten, että ne kiinnittävät huomiota erityisesti osallistujien päivästä saamaansa hyötyyn ja oivalluksiin. Näin saimme tietää, oliko tavoitteemme toteutunut päivän aikana. Ohjaajat kokivat päivän onnistuneeksi.

5.4 Arviointia tarkkailijan näkökulmasta

Tarkkailijalle määritettiin etukäteen tarkkailun ja huomioinnin kohteet. Kohteena oli yleisen ilmapiirin tarkkailu, aikataulussa pysyminen, ohjaajien ja osallistujien vuorovaikutuksellisuus ja läsnäolo, ohjaajien toiminnan tarkkailu ja asiakokonaisuuden hallinta sekä asiasäällön loogisuuden huomiointi. Kohteet oli määritelty siten, että voimme jälkikäteen reflektoida laajemmin toimintaamme. Tarkkailija seurasi ohjaajien ja osallistujien vuorovaikutusta ottamatta juurikaan kantaa päivän kulkuun tai teemojen sisältöön.

Ilmapiirin tarkkailulla tarkoitamme yleistä tunnelmaa päivän aikana ja mahdollisia muutoksia siinä. Tarkkailijan näkökulmasta tunnelma muodostui lämpimäksi ja intiimiksi, johtuen mahdollisesti osittain osallistujien vähäisestä määrästä ja tilan ominaisuuksista itsessään (pieni tila, säkkituolit, kankailla verhoillut seinät). Pyrimme tekemään päivästä rennon ja välittömän, joka tuntui onnistuneen hyvin. Aamiaisen ottaminen päivän alussa loi rentoa ilmapiiriä, johon pyrimmekin. Ilmapiiri pysyi läpi koko päivän ammatillisena eikä esille noussut esimerkiksi liian raskaita teemoja tai ajatuksia, joista olisi ollut hankala päästä eteenpäin. Ensimmäisen osion tunnelma vaikutti hieman virallisemmalta ja jännittyneemmältä kuin toisen osion, jolloin vuorovaikutusta ja juttelua oli enemmän. Koska päivä järjestettiin ensimmäistä kertaa, aikaisempaa kokemusta aikataulusta tai sen toimivuudesta ei ollut. Käytäntö kuitenkin osoitti, että toiminnalle varattu aika oli

riittävä ja aikataulussa pysyttiin tarkoituksenmukaisesti. Jos osallistujia olisi ollut enemmän, olisi päivä mahdollisesti venynyt pidemmäksi keskustelun ollessa runsaampaa.

Valitut menetelmät tuntuivat toimivan hyvin. Osallistujat vaikuttivat vilpittömästi kiinnostuneilta päivän aiheesta ja sisällöstä. Yksi keskeisimmistä tarkkailun kohteista oli ohjaajien toiminta, vuorovaikutuksellisuus ja läsnäolo. Tarkkailijan mukaan ohjaajat ottivat roolinsa päivän vetäjinä hyvin haltuun ja osallistujat ottivat automaattisesti perinteisen kuuntelijan roolin. Tarkkailija huomioi, että ohjaajat sekä sanallisesti että sanattomasti tukivat ja täydensivät toisiaan, joka kertoi siitä, että aiheeseen oli perehdytty ja vuorovaikutus toimi. Osallistujat vaikuttivat olevan myös selvästi innoissaan, kun ohjaajat antoivat päivän mittaan täytettävät coping-kansiot heille. Osallistujat olivat myös hyvin keskittyneitä ja ajatustyöskentelyssä tiukasti kiinni, kun ohjaajat antoivat ensimmäisen itsenäisen tehtävän heille. Tästä tarkkailija pystyi päättämään, että suunnittelemani toteutus oli toimiva ja mielenkiintoinen.

Toisessa osiossa ilmapiiri oli hieman vapaampi ja keskustelua syntyikin paljon enemmän. Erilaiset selviytyjätyypit herättivät paljon keskustelua ja jonkin verran myös avointa itsereflektiota osallistujien keskuudessa. Päivän loppupuolella läpikäytyt ”tärkeät coping-keinot” herättivät myös paljon keskustelua, pohdintaa ja erilaisia esimerkkejä. Tilanteita käytiin suullisesti paljon läpi ja myös sosionomin mahdollisia ammatissaan kohtaamia haastavia tai stressaavia tilanteita nostettiin esille. Näin ollen myös ammatillista reflektiota saatiin aikaiseksi, mikä oli päivän tavoitteiden kannalta keskeinen asia. Päivä oli onnistunut, asiakokonaisuudet olivat järkevästi ja loogisesti suunniteltuja. Olimme aluksi suunnitelleet, että olisimme ottaneet päivän loppuksi uudelleen Ateneumin taidepakan käyttöön ja kysyty osallistujilta heidän tunnelmiaan päivän päätteeksi. Tämä ei kuitenkaan tuntunut tarkoituksenmukaiselta päivän lopussa, koska ajatuksia ja tunnelmia oli jo käyty läpi. Tilanteet ohjatuissa toiminnoissa voivat elää ja sille on annettava mahdollisuus.

5.5 Palaute osallistujilta

Suunnittelimme myös osallistujille annettavan palautelomakkeen (Liite 2), jolla halusimme kerätä osallistujien ajatuksia ja tunteita päivän sisällöstä. Kysymykset olivat suunniteltu siten, että saamme vastauksista tietoa, miten tavoitteemme onnistui osallistujien mielestä ja miten he voisivat soveltaa oppimaansa jatkossa. Palautelomake täy-

tettiin anonyyminä. Palautelomake on hyvin tärkeä osa opinnäytetyömme oppimisprosessia ja itsearviointiamme.

Ensimmäisessä osiossa pyysimme palautetta ohjaajien toiminnasta, sillä halusimme tietää, miten osallistujat olivat kokeneet koulutustilaisuuden, luennon esittämisen laadun ja vuorovaikutuksen ohjaajien kanssa, jotta pystyimme arvioimaan toimintaamme niin tarkkailijan kuin osallistujien näkökulmasta. Osallistujien mielestä ohjaajien ulosanti oli selkeää, päivän sisältö oli selkeästi suunniteltu, ohjaajat olivat tutustuneet aiheeseen kattavasti ja he täydensivät toisiaan. Toisaalta palautetta annettiin myös niukoista lähteiden käytöstä ja siitä, että koska aihe ei ole yksinkertainen, ei siitä hirveän yksinkertaista kokonaisuuttakaan saa kasattua. Tehtävästä oltiin kuitenkin suoriuduttu hyvin. Tarkkailijan läsnäolo koettiin neutraaliksi.

Kolmas kohta sisälsi asiasisällön arviointia. Kysyimme johdonmukaisuudesta, selkeydestä, hyödyllisyydestä ja päivän kiinnostavuudesta. Kysymyksen tavoitteena oli selvittää koko toiminnan tavoitteen onnistumista, eli koettiin asiasisällöt hyödyllisinä ja olimmeko valinneet asian esittämiseen ja oppimiseen toimivia menetelmiä. Osallistujien mukaan päivä eteni loogisesti ja sisältö oli johdonmukainen. Liitutaulelle kirjoitettu päivän ohjelma sai erityismaininnan, sillä se jäsensi päivää entisestään. Asiasisältö koettiin myös selkeäksi ja kansantajuinen ulosanti nostettiin esiin. Osallistujat kokivat päivän myös hyödyllisenä ja tärkeänä. Koettiin, että päivän teemoista on tärkeää puhua omaa hyvinvointia ajatellen ja aina voi oppia uutta. Asiasisältö koettiin myös kiinnostavana. Työhyvinvointi nostettiin palautteessa esille tärkeänä asiana ja coping-keinot sitä tukevana. Kirjoitustehtävät herättelivät ja saivat ajatuksen liikkeelle.

Seuraavana arviointikohteena oli osallistujille annettu kansio, jota he päivän mittaan täyttivät itsenäisesti aina uusia coping-keinoja läpikäytyämme. Halusimme tietää osallistujien mielipiteen kansion käytettävyydestä oppimisvälineenä, sen innovatiivisuudesta sekä ajatuksia mahdollisesta jatkokäytöstä. ”Jatkoon ja käyttöön, ehdottomasti!” oli yksi kommentti, ”Rakastan tätä kansiota!” kertoi toinen. Jatkokäyttöä eräs osallistuja oli jo suunnitellutkin päivän aikana, kansio haluttiin ottaa mukaan osallistujan omaan ”menetelmien työkalupakkiin”. Toinen suunnitteli soveltavansa kansiota tulevaisuudessa. Viimeiseksi kysyimme, kokivatko osallistujat oppineensa jotain uutta ja oliko heillä kehittämisisideoita tai muuta yleistä palautetta. Tämän kysymyksen tavoitteena oli selvittää osallistujien kokemaa hyötyä sekä heille mieleen tulleita kehittämisisideoita. Halusimme selvittää, mitä olisimme voineet tehdä toisin osallistujien mielestä. Päivän sisältö koet-

tiin hyvänä kertauksena ja myös uusia asioita oli tullut vastaan. Päivä koettiin hyödyllisenä kokemuksena tulevaisuutta ajatellen. Kehittämiseksi annettiin ajatus siitä, että yhteistä jakamista ja reflektointia voisi olla enemmänkin, sillä se auttaisi jäsentämään opittua vielä selkeämmin. Saimme myös kiitosta herkullisesta aamupalasta ja yleisestä rennosta tunnelmasta.

Kaiken kaikkiaan palaute oli positiivista ja kannustavaa. Palaute koulutustilaisuuden kokonaisuudesta oli yhtenevä tarkkailijan huomioiden kanssa. Tavoitteenamme koulutuspäivälle oli yksinkertaisimmillaan herätellä tietoutta käsittelemistämme asioista, aktivoida ajatuksia ja tuoda mahdollisesti uusia näkökulmia keskustellen esiin. Päivän aikana ja palautteen perusteella koimme onnistuneemme tässä. Tavoitteenamme oli aktivoida osallistujia kiinnittämään huomiota omaan itsetuntemukseensa ja herättää tietoisuutta omasta psykologisesta pääomasta ja erityisesti selviytymiskeinoista tulevaisuuden työn haasteita ajatellen. Vastauksista päätelimme, että valitsemamme menetelmät olivat olleet sopivia ja osallistujat olivat oppineet uutta ja saaneet myös mahdollisesti työkaluja tulevaa työhyvinvointia varten. Myös tarkoituksenmukaisen ilmapiirin luomisessa oli onnistuttu.

6 Pohdinta

Opinnäytetyömme on ollut pitkä prosessi. Ryhmämme muodostui erään toisen opintokokonaisuuden ryhmätyön tiimoilta ja mietimme jo keväällä 2017 aihetta opinnäytetyöllemme. Työhyvinvointi on kiinnostanut meitä kaikkia koko opiskelun ajan, joten se oli looginen ja luonteva valinta opinnäytetyömme teemaksi. Alkuun ideoimme esimerkiksi työhyvinvointia tukevaa opasta valmistuville sosionomeille, tyhy-päivää ja virkistysviikonloppua. Mietimme myös tutkimuksellista toteutustapaa, jossa olisimme kartoittaneet työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työhyvinvointi, yksilön näkökulma ja voimavaralähtöisyys ovat kulkeneet mukana koko prosessin ajan. Mutkien, vaiheiden ja mietiskelyn kautta työ löysi lopullisen muotonsa. Opinnäytetyön tekeminen oli mieluisaa, koska aihettamme on tutkittu ainakin Suomessa suhteellisen vähän. Osaltaan tämä lisäsi myös haastetta, koska lähdekirjallisuutta työmme tueksi oli välillä haastavaa löytää.

Pääkäsitteidemme (psykologinen pääoma ja coping) välillä huomasimme yhteyksiä; psykologisen pääoman ulottuvuudet optimismi, sinnikkyys, itseluottamus ja toiveikkuus vaikuttavat esimerkiksi yksilön selviytymiseen työssä ja täten selviytymiskeinoihin. Tä-

män johdosta päätimme perehtyä syvemmin copingiin, työhyvinvoinnin kulkiessa mukana taustalla. Yhteyksien huomaaminen oli innostavaa ja oivaltavaa, koska asiasta ei olla puhuttu paljoa aiemmin, joten aiheemme tuntui tuoreelta. Koulutuspäivästä ei ollut tarkoituksenmukaista järjestää perinteistä luentotyypistä tilaisuutta Powerpointesityksineen, mutta halusimme antaa osallistujille kuitenkin jotakin kirjallista materiaalia oppimisen tueksi. Näin syntyi idea coping-kansiosta, jota osallistajat saisivat täyttää ja joka jäisi heille itselleen. Oivalsimme kirjoittamisen menetelmän toimivan hyvin päiväsämme. Kansio saikin lämpimän vastaanoton.

Jälkikäteen mietimme, olisimmeko voineet käyttää toiminnassa enemmän lähteitä ja tuoda rohkeammin esiin eri näkökulmia aiheeseen. Näkökulmien monipuolisuus olisi voinut tuoda mukanaan enemmän syvyyttä keskusteluun. Toteutuksen jälkeen pohdimme, olisimmeko voineet kuitenkin ottaa keskusteluun jotain negatiivisiakin tunteita mukaan enemmän ja rohkeasti käsitellä niitä; jäimmekö liian "turvalliselle alueelle". Toimintaa ajatellen olimme huolissamme, että esiin nousisi jotain mahdollisia traumaattisia kokemuksia, joiden käsittelyyn meillä ei olisi ollut riittävää tietotaitoa. Toisaalta siis koimme eettisemmäksi olla mieluummin "turvallisella alueella". Jälkikäteen on vaikeaa arvioida mitä olisi tapahtunut, jos olisimme tehneet toisin, mahdollisesti osallistajat olisivat saaneet aiheesta enemmän irti. Näkökulmamme oli kuitenkin alusta lähtien positiivinen psykologia, joten mielestämme toiminnankin täytyi olla sen mukaisesti enemmän voimavaralähtöinen. Näimme myös tärkeäksi pysyä ennaltaehkäisevässä näkökulmassa.

Kuitenkin miettiessä selviytymiskeinoja, tulee helposti mieleen myös rankempiakin haasteita, joten varsinaisesti emme pystyneet vetämään tarkkoja rajoja. Selviytymiskeinojen pohtiminen itsessään on hyvin henkilökohtainen asia, joten koimme eettisemmäksi pitää näkökulman lähtökohtaisesti kevyempänä. Omien selviytymiskeinojen tunnistaminen jo opiskeluvaiheessa ennaltaehkäisee työpahoinvointia. Pohtiessamme opinnäytetyömme sisältöä mietimme, olisimmeko voineet vielä karsia tai selkeyttää jotakin. Käsitellyt asiat tuntuivat kaikki oleellisilta, mutta kuitenkin kaipasimme ajoittain myös selkeämpää kokonaisuutta. Jälkikäteen pohdimme myös olisiko toiminnallisia päiviä pitänyt olla enemmän kuin yksi, mutta se kuitenkin tuntui olevan riittävä kokoomallemme sisällölle. Kaiken kaikkiaan olimme tyytyväisiä toteutukseen ja mielestämme se on kehityskelpoinen ja helposti hyödynnettävissä jatkossakin esimerkiksi osallistujien palautteiden kehitysideoiden pohjalta.

Sosiaalialalla puhutaan paljon uupumuksesta ja työn kuormittavuudesta, eikä kiristynyt taloustilanne tuo ainakaan helpotusta tähän. Ehkäpä ennaltaehkäisyyn voisi kiinnittää enemmän huomiota jo työuran alkuvaiheessa. Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä, eikä sen parantamiseksi ole olemassa yhtä toimivaa patenttiratkaisua. Halusimme kuitenkin tuoda työssämme esiin nimenomaan yksilön oman osuuden ja vastuun omasta työhyvinvoinnistaan ennaltaehkäisevästi jo valmistumisen kynnyksellä. Kukaan voi jo työelämäänsä mennessään tietoisesti kiinnittää huomiota omiin ajattelu-, tunne- ja reaktioprosesseihinsa. Näemme omien selviytymiskeinojen tiedostamisen oleellisena, jolloin yksilö voi huomata toimimattomat keinot ja toisaalta huomata myös hyvin toimivat keinot. Tarkoituksenmukaisesti toimivat keinot edesauttavat myös työhyvinvointia. Työpaikoilla kiinnitetään jonkin verran huomiota työyhteisön hyvinvointiin ja hyvän ilmapiirin luomiseen, mutta ennaltaehkäisy ja yksilön hyvinvointi jäävät vähemmälle huomiolle. Jäimme miettimään, voisiko esimerkiksi koulutuksessa ottaa näitä asioita mahdollisesti enemmän huomioon. Yksilö voi organisaation ja työyhteisön ohella vaikuttaa myös itse omaan työhyvinvointiinsa, joten yksilöllä on myös itsellään vastuu omasta työhyvinvoinnistaan. Jokainen työntekijä vaikuttaa osaltaan myös tulevaisuuden työkuulttuurin kehittymiseen.

Lähteet

Backman, Anne 2015. Kolmannen sektorin toimintakentät Sosionomien AMK ammatillisen kasvun oppimisympäristöinä. Sosiaalipedagoginen työote tarkastelussa. Verkko-dokumentti.

<http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/wpcontent/uploads/2015/04/SPP2015_Backman-ID-5089.pdf>. Luettu 8.2. 2018.

Coping- teorit ja kuntoutus 2010. Kuntoutusportti. Verkkodokumentti.

<<https://kuntoutusportti.fi/coping-teoriat-ja-kuntoutus/>>. Luettu 14.12.2017.

Eteläpelto, Anneli 2007. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaalokossa. Teoksessa Collin, Kaija - Eteläpelto, Anneli - Saarinen, Jaana (toim.). 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. 90—176.

Feldt, Taru — Mäkikangas, Anne 2010. Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet. Teoksessa Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Metsäpelto, Riitta-Leena - Feldt, Taru (Toim.) Jyväskylä: PS-kustannus. 93—110.

Goleman, Daniel 1998. Tunneäly työelämässä (Working with emotional intelligence). Suomentanut Jaakko Kankaanpää. Helsinki: Otava.

Hakanen, Jari 2017. Työtään tuunaavat ihmiset voivat paremmin. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyotaan-tuunaavat-ihmiset-voivat-paremmiin/>>. Luettu 20.9.2017.

Hutri, Merja 2008. Pieni kirja copingista. Psyykinen selviytyminen ja selviytymiskeinot työuran haasteissa. Helsinki: Depp Työpsykologiset palvelut.

Juuti, Pauli - Salmi, Pontus 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kokkonen, Marja — Kinnunen, Marja-Liisa 2010. Tunteiden säätelyssä persoonallisuus pelissä. Teoksessa Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Metsäpelto, Riitta-Leena - Feldt, Taru (Toim.) Jyväskylä: PS-kustannus. 145-158.

Leppilampi, Asko — Piekkari, Ulla 2001. Opitaan yhdessä! Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti.

Leppänen, Makke — Rauhala, Ilona 2013. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Alma Talent.

Manka, Marja-Liisa n.d. Työhyvinvoinnin tekijät. Docendum Oy. Verkkodokumentti. <<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>>. Luettu 19.9.2017

Manka, Marja-Liisa — Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Manka, Marja-Liisa — Hakala, Liisa — Nuutinen, Sanna - Harju, Riitta 2011. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Euroopan sosiaalirahasto. Tampere: Kuntoutussäätiö.

Manka, Marja-Liisa — Larjovuori, Riitta-Liisa — Tammi-Heikkilä, Kirsi 2014. Voimavarat käyttöön - miten kehittää psykologista pääomaa? Työurien jatkamisen tuki 2012 - 2014 JAMIT- hanke. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Euroopan sosiaalirahasto. Saatavana myös sähköisessä muodossa. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/opaskirjat/PsykologPO_esite_241014_VA LMIS.pdf>. Luettu 1.2.2018.

Mitä on resilienssi n.d. Suomen Mielenterveysseura. Verkkodokumentti. <<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mita-resilienssi>>. Luettu 15. 11. 2017.

Molander, Gustaf 2003. Työtunteet - esimerkkinä vanhustyö. Jyväskylä: Työterveyslaitos.

Monia keinoja selviytyä vaikeasta elämäntilanteista n.d. Suomen mielenterveysseura. Verkkodokumentti. < <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/monia-keinoja-selviyty%C3%A4-vaikeasta-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteesta>>. Luettu 20.2.2018.

Musiikki on aivojen supervoima n.d. Aivoliitto. Verkkodokumentti. < https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/mielen_hyvinvointi/harrastukset/musiikki>. Luettu 20.2.2018.

Mykrä, Tarja — Hätönen, Heljä 2008. Opas opetusmenetelmistä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Mäntymaa, Mirjami — Luoma, Ilona — Puura, Kaija — Tamminen, Tuula 2003. Tunteet, varhainen vuorovaikutus ja aivojen toiminnallinen kehitys. Duodecim. Verkkodokumentti. <<http://www.duodecimlehti.fi/duo93467>>. Luettu 18.9.2017.

Ojanen, Markku — Anttila, Raija — Lähdesmäki, Mari — Oksala, Else — Paavilainen, Petri 2007. Psykkinen itsesäätely. Persoona 5. Persoonallisuuspsykologia. Helsinki: Edita.

Ojanen, Markku 2007. Positiivinen psykologia. Edita: Helsinki.

Paloniemi, Susanna — Rasku-Puttonen, Helena — Tynjälä, Päivi 2010. Asiantuntijudesta identiteetti - Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Collin, Kaija — Paloniemi, Susanna — Rasku-Puttonen, Helena - Tynjälä, Päivi (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY. 13—37.

Peltomaa, Harri n.d. Kognitiivinen psykologia. Mitä kognitiivinen psykologia on? Verkkodokumentti. <<http://www.opinto.net/web/parser.php?sec=psyk&page=kogni-001>>. Luettu 31.1.2018.

Pietikäinen, Arto 2017. Resilienssi ja myönteinen kehä. Joustava mieli tukena elämänsä kriiseissä. Tallinna: Duocedim.

Rogers, Jenny 2004. Ryhmän ymmärtäminen. Aikuisoppiminen. Suomentaja Taina Juvala. Tampere: Oy Finn Lectura Ab.

Ruonti, Hanna — Rantanen, Otso — Salo, Paula 2016. Sosiaalityössä työn kuormitus taittuu hitaasti. Talentia-lehti. Verkkodokumentti. <<https://www.talentia-lehti.fi/sosiaalityossa-tyon-kuormitus-taittuu-hitaasti/>>. Luettu 12.1. 2018.

Sosiaalihuollon ammattioikeudet 2016. Valvira. Verkkodokumentti. <<http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/>>. Luettu 31.1. 2018.

Sosionomi AMK 2016. Koulutustarjonta nuoret sosiaali- ja terveysala. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti. <<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-sosiaali-ja-terveysala/sosiaaliala/>>. Luettu 7.12.2017.

Toivakka, Sari — Maasola, Miina 2011. Itsetuntemusta oppimassa. Itsetunto kohdalleen! Harjoituksia itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tunnetaitojen perusteet n.d. Suomen mielenterveysseura. Verkkodokumentti. <<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/tunnetaidot/tunnetaitojen-perusteet>>. Luettu 30.1.2018.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta 2014. Positiivinen psykologia - mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta 2014 (toim). Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus: Juva. 18—29.

Vartiovaara, Ilkka 2006. Musiikin valtava voima. Terveyskirjasto. Duodecim. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00010>. Luettu 20.2.2018.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand (BoD).

Coping-kansio

COPING

Sosionomin työhyvinvointia silmällä pitäen.

Copingin määritelmä:

”Lyhyesti kuvattuna coping tarkoittaa jatkuvasti muuttuvia kognitiivisia ja toiminnallisia pyrkimyksiä hallita ulkoisia tai sisäisiä vaatimuksia, jotka ylittävät henkilön resurssit.”

Kognitiivisten ja toiminnallisten keinojen avulla henkilö pyrkii...

- *”ratkaisemaan stressiä tuottavia ongelmia”*
- *”lieventämään kielteisiä tunteuksiaan”*
- *”ennaltaehkäisemään vaikeuksien syntymistä”*
- *”pitämään yllä myönteistä tunnetilaa ja aktiiviteettia”*
- *”rakentamaan omasta näkökulmastaan hyvää tulevaisuutta”*

Lähde: Hutri, Merja. 2008. Pieni kirja copingista.

Tehtävä 1:

Selviytymiskeinojen varasto

”Pohdi hetken aikaa, miten oma selviytymiskeinojesi varasto on syntynyt? Ketkä ovat opettaneet tai olleet malleina selviytymiskeinojen omaksumisessa? Miltä varasto näyttää? Missä kohdin siinä on runsaasti keinoja saatavilla, missä kohdin keinovalikoimaa voisi ehkä kohentaa?”

Lähde: Hutri, Merja. 2008. Pieni kirja copingista.

Esimerkkejä selvitysmiskeinoista

- näkökulman vaihtaminen
- sosiaalisen tuen etsiminen
- etäisyyden ottaminen
- rohkaisevat, lohduttavat ja pelastavat ajatukset
- aikalisä
- suunnittelu
- elämänvaiheajattelu
- rentoutuminen
- mielikuvatyöskentely
- tiedonhankinta
- rukoileminen
- avun hakeminen ja vastaanottaminen
- kysyminen
- kirjoittaminen
- harkitseminen
- urasuunnittelu
- itsetuntemuksen kehittäminen
- itsensä ohjeistaminen
- harrastus
- opiskeleminen
- suhteuttaminen
- oman hyökkäävyyden vähentäminen
- kiitollisuuden kokeminen
- töiden pilkkominen pienempiin osiin
- luopuminen
- hyväksyminen
- sivuun siirtäminen, ohittaminen
- muisteleminen

Lähde: Hutri, Merja. 2008. Pieni kirja copingista.

Moniulotteinen coping

1. Ensiarvio tilanteesta – Arvio omista selviytymisresursseista
2. Toiminnalliset selviytymiskeinot – Henkiset, omassa mielessä tapahtuvat selviytymiskeinot
3. Ongelmanratkaisukeinot – Emotionaaliset, tunteiden säätelykeinot
4. Aktiiviset keinot – Passiiviset/Välttämiskeinot
5. Akuutit keinot – Pidemmän tähtäyksen keinot
6. Yleiset, moniin tilanteisiin sopivat keinot – Tilannespesifit keinot
7. Laaja-alaiset keinot – Kapea-alaiset, ”pienet” keinot
8. Yksittäiset keinot – Coping-keinosarjat
9. Ensisijaiset keinot – Avustavat, rinnakkaiset, lisä- ja tukikeinot
10. Tietoiset keinot – Tiedostamattomat keinot
11. Helposti opittavat keinot – Sisäistämistä ja harjoittelua vaativat keinot
12. Nopeasti vaikuttavat keinot – Hitaasti vaikuttavat keinot
13. Hyvin toimivat selviytymiskeinot – Huonosti toimivat selviytymiskeinot
14. Autettavan selviytymiskeinot – Auttajan selviytymiskeinot
15. Yksilölliset selviytymiskeinot – Kollektiiviset selviytymiskeinot

Lähde: Hutri, Merja. 2008. Pieni kirja copingista.

Älyllisesti suuntautunut selviytyjä

Älyllisesti suuntautunut selviytyjä keskittyy selviytymään tilanteesta pohdiskelemalla. Hän kerää tietoa tapahtuneesta, pohtii tapahtunutta ja ongelmaa monelta eri suunnalta ja yrittää löytää uusia näkökulmia siihen. Hän listaa asioita tärkeysjärjestykseen ja pohtii, mitä voisi seuraavaksi tehdä, mitä jättää tekemättä ja mikä on juuri nyt tärkeää.

Tunteellisesti suuntautunut selviytyjä

Tunteellisesti suuntautunut selviytyjä ilmaisee tunteitaan esimerkiksi itkemällä ja nauramalla ja kertoo tunteistaan muille ihmisille. Hän näyttää tunteensa ja käyttää tunteiden ilmaisuun myös ei-kielellisiä keinoja, kuten piirtämistä, soittamista ja tanssimista.

Sosiaalisesti suuntautunut selviytyjä

Hakee tukea muilta ihmisiltä esimerkiksi osallistumalla ryhmään. Hän saattaa keskittyä organisoimaan asioita. Sosiaalisesti suuntautunut selviytyjä ottaa vastaan muiden tuen ja antaa myös itse muille tukea ja käsittelee vaikeuksia yhdessä toisten kanssa.

Luova selviytyjä

Luova selviytyjä käyttää mielikuvitustaan joko tapahtumasta muistuttavien ajatusten välttelemiseen tai sitten löytääkseen ratkaisun ongelmiinsa. Hän yrittää ajatella positiivisia asioita, tulkitsee uniaan, luottaa intuitioonsa ja luo selviytymistä tukevia mielikuvia.

Henkisesti suuntautunut selviytyjä

Henkisesti suuntautuneelle selviytyjälle antaa tukea ja merkitystä elämään uskonto, sosiaalinen vastuunkanto, arvojärjestelmä tai ideologia.

Fysiologisesti suuntautunut selviytyjä

Fysiologisesti suuntautunut selviytyjä hakee tukea ja voimaa selviytymiseen fyysisestä toiminnasta, kuten liikunnasta, yrittää rentoutua, syö ja nukkuu paljon. Fysiologisesti suuntautuneelle selviytyjälle myös luonnossa liikkuminen on usein tärkeää.

Lähde: Suomen mielenterveysseura:

<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/monia-keinoja-selviyty%C3%A4-vaikeasta-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteesta>

Esimerkkejä tärkeistä selviytymiskeinoista:

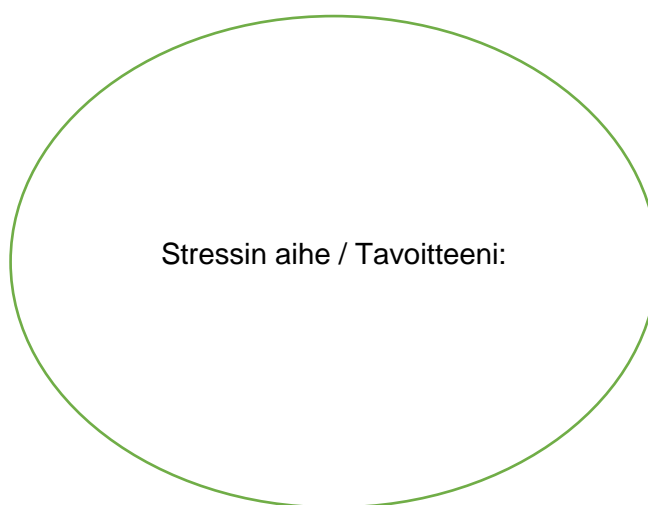
- pysähtyminen ja tilannetarkastukset
- luopuminen ja irti päästäminen
- sisäinen puhe ja itsensä ohjeistaminen
- viisas välttäminen
- hyvät rutiinit
- pään kylmänä pitäminen, olennaiseen keskittyminen, metsän näkeminen puilta
- sosiaalisen tuen etsiminen
- neuvottelu, kompromissit
- jämäkkyys ja ei:n sanominen
- vahingosta viisastuminen, kokemuksesta oppiminen

Lähde: Hutri, Merja. 2008. Pieni kirja copingista

Näin selviydyn.

Mitä teen, miten toimin?

Minkälaiset ajatukset pelastavat, lohduttavat, rauhoittavat ja rohkaisevat minua?



Mitä minun tulisi välttää, varoa?
hyväksyä?

Mitä minun tulisi

Hyviä mottoja / mietelauseita:

Muistiinpanoja

Arviointilomake

Arviointilomake osallistujille 18.1.2018

1. Arvioi ohjaajien toimintaa.

a) Asiantuntijuus?

b) Selkeys?

c) Ulosanti?

2. Miten koit tarkkailijan läsnäolon?

3. Arvioi päivän asiasisältöä.

a) Johdonmukaisuus?

b) Selkeys?

c) Hyödyllisyys?

d) Kiinnostavuus?

4. Kansion arviointi.

Hyödyllisyys oppimisvälineenä, innovatiivisuus, jatkokäyttö?

5. Opitko uutta?

6. Kehittämisideoita?

7. Muuta?

Kiitos!