

Askeleita kohti tunnetoimijuutta

Muutoskertomus tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin pilotointiprosessista
lastensuojelun sijaishuollon toimintaympäristössä

Kasvatustiede
Opettajankoulutuslaitos
Pro gradu -tutkielma

Leena Ramstedt

3.10.2023

Turku

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijä: Leena Ramstedt

Otsikko: Askeleita kohti tunnetoimijuutta - Muutoskertomus tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin pilotointiprosessista lastensuojelun sijaishuollon toimintaympäristössä

Ohjaaja: yliopistotutkija Anu Kajamies

Sivumäärä: 62 sivua, 7 liites.

Päivämäärä: 3.10.2023

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan uuden tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin pilotointiprosessia lastensuojelun sijaishuollon toimintaympäristössä. Tutkimukseeni osallistuivat sijaishuollossa työskentelevät kasvattajat. Tutkimukseni aikana työskentelin kyseisessä toimintayksikössä ja olin näin osana tutkimusta. Haastavista elämäntilanteista tulleiden lasten tunnetaitojen tukemisessa tarvitaan kasvattajilta tunneälyä ja hyviä tunnetaitoja. Käsitteenä haastavat elämäntilanteet pitävät tässä tutkimuksessa sisällään lapset, jotka ovat sijoitettuina lastensuojelulain mukaisesti sijaishuoltoonpaikkaan.

Tutkimukseni lähestymistapa on toimintatutkimus, jonka prosessia ohjasi toimintatutkimukselle ominainen prosessin malli. Tutkimukseni aineisto on kerätty havainnointien, keskustelujen, haastattelujen ja kyselylomakkeiden kautta. Kysely toteutettiin kaksi kertaa tutkimuksen aikana. Kyselylomake pohjautuu osittain Mirjam Virtasen (2013) väitöskirjassa käytettyyn tunneälymittaristoon. Aineiston analyysivaiheessa aineistoa kokoavana menetelmänä toimi kertovan muutosselonteon menetelmä, jonka avulla aineisto jäsenyi kerronnalliseksi muutoskertomukseksi. Avainepisodit, jotka nousivat aineistosta toimivat osaltaan toimintamallin kehittämistyössä. Tutkimukseni tuloksena syntyi muutoskertomus, josta neuvoteltiin tutkimukseeni osallistuneiden kanssa.

Tutkimukseni aikana pilotoitavan toimintamallin materiaaleja sisällytettiin toimintaympäristön arkeen soveltuviksi. Arjen rakenteissa mukana kulkeneet materiaalit ja toimintatavat tulivat osaksi toimintayksikön arkea ja toimivat osaltaan tukemassa tunnetaitotyöskentelyä. Tutkimukseni aikana tunnepuheen koettiin lisääntyneen työyhteisössä sekä vuorovaikutuksessa lasten ja nuorten kanssa. Tutkimuksessa mukana olleet kasvattajat pitivät tunnetaitoja tärkeänä niin omassa elämässään, ihmissuhteissaan kuin kasvatustyössäkin. Tutkimukseni aikana kasvattajat tekivät itsearviointia omista tunnetaidoista ja niiden tärkeydestä kasvattajan työssä. Kasvattajat kokivat tunnetaitojen eri osa-alueet tärkeämmiksi kasvattajan työssä kuin heidän omat valmiutensa. Kasvattajien valmiudet tunteiden käsittelytaidoissa vahvistuivat tutkimuksen aikana.

Työympäristössä tapahtuneet muutokset ja ajalliset haasteet hidastivat osaltaan toimintamallin suunniteltua pilotointiprosessin etenemistä. Tutkimustulokseni osoittivat, ettei työyhteisön innovatiivisuus itsessään riitä uusien toimintatapojen ja käytänteiden lisääntymiseen toimintaympäristössä. Uusien toimintatapojen vakiinnuttamista arjen käytänteiksi voidaan osaltaan tukea toimintaympäristön rakenteiden muokkaamisen ja tunnetoimijuuden tukemisen kautta. Tunnetaitojen kehittäminen lähtee kasvattajan omasta kiinnostuksesta omien tunnetaitojen vahvistamiseen ja kehittämiseen. Tätä kehittämistyötä voidaan tukea ottamalla tunteet huomioon toimintaympäristöjen käytänteissä ja toimintatavoissa. Tutkimustulosteni pohjalta voidaankin todeta, kuinka tunnetietoisuuden lisääminen toimintaympäristöön on jo askeleita kohti tunnetoimijuutta ja tunnetaitoisempaa arkea.

Avainsanat: tunteet, tunneäly, tunnetaidot, tunnetoimijuus, toimintatutkimus, lastensuojelun sijaishuolto, kasvattajat, muutoskertomus

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Tunnetaidot tunnetoimijuudessa	8
2.1	Tunteet ja tunneviestintä	10
2.2	Tunnetaidot lastensuojelun kontekstissa	11
2.2.1	Tunnetaidot kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa	12
2.2.2	Tunnetaitojen tukeminen	13
2.3	Tunnetaitojen kehittäminen	15
2.3.1	Tunnetaitojen tietoinen harjoittelu	15
2.3.2	Tunteiden huomiointi työympäristössä	18
3	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	21
4	Tutkimuksen toteutus	23
4.1	Toimintatutkimus toimintamallin kehittämistyön tukena	23
4.2	Tutkimukseen osallistuneet kasvattajat lastensuojelun pienryhmäkodissa	25
4.3	Tutkimuksen aineisto	27
4.3.1	Ryhmäkeskustelut ja yksilöhaastattelut	27
4.3.2	Sähköinen kyselylomake	28
4.4	Muutuskertomus aineistoa kokoavana analyysimenetelmänä	29
4.4.1	Aineiston käsittely SWOT-analyysia hyödyntäen	31
4.4.2	Kyselylomakkeen käsittely	32
4.4.3	Avauskertomus	32
4.4.4	Pilotoitavan toimintamallin teema-alueet	34
4.4.5	Episodinen etenemiskuvaus	35
4.4.6	Muutuskertomuksesta neuvotteleminen	36
5	Muutuskertomus kohti tunnetietoisempaa arkea	37
5.1	Kasvattajat olivat innoissaan pilotointiprosessin käynnistymisestä	37
5.2	Kasvattajien omat valmiudet arvioitiin matalammaksi kuin niiden tärkeys	40
5.3	Kasvattajan omien tunnetaitojen merkityksien korostuminen	42
5.4	Työyhteisöstä nousi toiveita selkeämmistä arjen rakenteista	44
5.5	Muutokset työyhteisössä ja lapsiryhmässä hidastivat pilotointiprosessia	46
5.6	Tunnepuheen koettiin lisääntyneen toimintaympäristössä	47

5.7	Itsekontrolli koettiin tärkeimmäksi tunneälytaidoksi kasvattajan työssä	49
5.8	Pilotointiprosessin päätyminen	51
5.9	Tiivistys muutoskertomuksesta	52
6	Pohdinta	56
6.1	Työyhteisön innovatiivisuus vahvistaa ja tukee kehittämistyötä	56
6.2	Tunnetaitojen kehittyminen on elinikäinen prosessi	58
6.3	Oman toiminnan arviointia	60
6.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	62
6.5	Tutkimuksen eettisyys	64
6.6	Mahdolliset jatkotutkimusaiheet	65
	Lähteet	67
	Liitteet	76
	Liite 1. Haastatteluiden ja kyselyiden teemat	76
	Liite 2 a. Ensimmäinen kyselylomake	76
	Liite 2 b. Toisen kyselylomakkeen lisäkysymykset ja avoimet kysymykset	78
	Liite 3. Tutkimuspyyntö	80
	Liite 4. Tietosuojailmoitus	81

1 Johdanto

Tunteet ovat keskeinen osa elämäämme ja arkeamme. Tunteet ovat läsnä kaikkialla ja ne myös ohjaavat toimintaamme sosiaalisissa tilanteissa (Nummenmaa 2010, 11). Tunteiden huomiointi ja tunnetaidot ovat nousseet viime vuosina entistä vahvemmin puheenaiheeksi kasvatuksen ja opetuksen eri toimintaympäristöissä sekä työyhteisöjen toiminnassa. Muun muassa Jääskinen (2017) on tuonut esille, kuinka lasten ja nuorten tunteet, tunnetaidot ja niiden puutteellinen osaaminen puhuttavat paljon kasvatusalalla. Lapsi oppii tunnetaitoja kokemalla ja sisäistämällä mallia aikuisilta ja ikätovereiltaan. (Jääskinen 2017, 5.) Jotta kasvattaja voi ohjata lapsen emotionaalista kehitystä, on hänen kyettävä itsetuntemukseen ja empatiaan, osattava ohjata tunneilmaisua sekä tunteiden tunnistamista ja sanallistamista (Alijoki & Pihlaja 2016, 269). Isokorpi (2004, 43) on myös korostanut, kuinka kaikilla lasten kanssa työskentelevillä on tärkeä rooli lasten ja nuorten tunnetaitojen kehittämisessä.

Lasten tunnetaitojen tukeminen ja kehittäminen nostavat esiin kasvattajien omien tunneäly- ja tunnetaitojen merkityksen. Virtanen (2013) on tutkinut tunneälyä ja sen koettua tärkeyttä opettajille ja luokanopettajaopiskelijoille suunnatussa tutkimuksessa. Virtasen mukaan ammattitaidon kehittymisen kannalta on olennaista, että opettaja oppii kohtaamaan itsensä ja omat tunteensa. (Virtanen 2013, 237.) Seppänen (2022) on myös tuonut esille, kuinka tunneälyllä on erityinen merkitys työssä, jota tehdään tiimeissä ja kohdataan asiakkaita ja uusia ihmisiä. Tutkimukset ovatkin osoittaneet tunneälyllä olevan vahva yhteys myös työssä selviytymiseen ja työtilanteiden aiheuttamaan tunnetaakkaan. (Seppänen 2022, 42–43.)

Työssä oppimista ja organisaation kehittämistä on pitkään tutkittu toimijuuden ja ammatillisen identiteetin näkökulmista, jolloin tunteiden on havaittu olevan keskeisessä roolissa. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet tunteiden vaikuttavan oleellisesti suorituskyykyyn. Tutkimustiedoista huolimatta tunteiden käsittelyn taidot eivät ole löytäneet paikkaansa työyhteisöjen arjessa. Työsuojelurahaston rahoittamassa Emergy Oy:n tunneinterventiokehittäjien ja Jyväskylän aikuiskasvatustieteen tutkijoiden Tunto-hankkeessa on viimeisinä vuosina tehty tutkimuksia ja kehittämistyötä tunteiden merkityksestä eri työympäristöissä. Tunneinterventioiden kautta tutkittiin, miten tunnetoimijuutta voidaan tukea em. ympäristöissä. (Hökkä, Ikävalko, Paloniemi, Vähäsantanen & Rantanen 2020, 9–10.) Tunto-hankkeen tunneintervention kautta saatujen tulosten myötä interventioon osallistuminen vahvisti tutkimukseen osallistuneiden tunnetoimijuutta sekä omien tunnetaitojen, että tunteisiin vaikuttamiseen työssä ulottuvuuksilla. Tunnetoimijuuden

vahvistuminen oli myös pysyvää. (Paloniemi, Ikävalko, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä, 2020, 104–105.) Tunnetoimijuutta vahvistamalla voidaan edistää työpaikan tunneilmastoa, joka heijastuu työpaikan ilmapiiriin. Tämä ilmenee tunneilmaston lisääntymisenä tai tunteita käsittelevien työkalujen käyttönä eri vuorovaikutustilanteissa. (Paloniemi, Hökkä, Ikävalko & Vähäsantanen 2020, 133.)

CoPassion-tutkimushankkeessa tehdyssä tunnetaitoihin ja myötätuntoon kohdistuneessa interventiossa seurattiin tunnetaitokoulutuksen vaikutuksia kohderyhmään. Tutkimuksen aikana koulutuksen koettiin edistäneen ymmärrystä omasta roolista työpaikan ilmapiirissä sekä koulutuksen antaneen konkreettisia työkaluja tunnekulttuurin- ja ilmaisun edistämiseen ja tunteiden ymmärtämiseen töissä. Se, kuinka johdamme tunteitamme, vaikuttaa ratkaisevalla tavalla hyvinvointiin, toimintavalmiuteen ja -kykyyn, niin yksilöinä kuin tiimin jäseninä. (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi 2017, 125–136.)

Tämä tutkimus on kertomus siitä, kuinka työympäristössä pilotoidaan uusi toimintamalli, jonka kautta pyritään lisäämään kasvattajien tietoisuutta tunnetaidoista ja niiden merkityksistä tunnetaitokasvatuksessa sekä yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnissa ja toiminnassa. Tutkimusaineistoa kerättiin kahdentoista kuukauden ajan. Tutkimukseni tarkastelun kohteena ovat sijaishuollon toimintaympäristössä työskentelevät kasvattajat, jotka on otettu mukaan uuden toimintamallin kehittämistyöhön. Tutkijana osallistuin pilotointiin toimija - tutkijan roolissa. Toimintamalli perustuu kuukausittain vaihtuviin teemoihin, joita pilotoinnin aikana sovellettiin toimintayksikön arkeen. Toimintatutkimukseni kautta saatua tietoa on hyödynnetty toimintamallin kehittämistyössä. Tutkimukseni ei ole arviointia toimintamallista, vaan muutuskertomus tutkimuksen aikaisesta toiminnasta. Toimintatutkimuksen tavoitteena ei ole myöskään saada yleistettävää tietoa, vaan löytää sopivia ratkaisuja tutkittavana olevalle ryhmälle (Stringer 2007, 1). Heikkisen (2010, 20–21) mukaan osallistuminen toimintaan voi vaikuttaa myös tapaan raportoida tutkimusta, joka on kertova eli narratiivinen. Tämä vaikuttaa myös kielenkäyttöni, jolloin tutkimusraporttini kertojana käytän minä-muotoa.

Opiskelin tutkimukseni aikana luokanopettajaksi. Luokanopettajana tarvitaan valmiutta oman työn tutkimiseen. Olennaisena osana opettajan ammattitaitoa pidetäänkin oman työn tutkimisen lisänä toimintatutkimuksen menetelmien hallintaa. Toimintatutkimus avaa monissa muissakin ammateissa uusia mahdollisuuksia oppia ja saada aikaan muutosta. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 25.) Toimintatutkimuksella voidaan nähdä olevan yhteisiä piirteitä *opettaja tutkijana* - ajattelun kanssa. Opettaja nähdään olevan keskeisessä asemassa

ongelmien ratkaisussa ja vastausten etsimisessä asetettuihin kysymyksiin sekä niiden testaamiseen käytännössä. Molempiin muotoihin liittyvät myös arvioinnin ja reflektiivisyyden ulottuvuudet. (Niikko 1996, 114.)

Tutkimukseni teoreettinen osuus käsittelee tunnetoimijuutta, joka pitää sisällään yksilön tunneäly- ja tunnetaidot sekä niiden kehittymisen ja kehittämisen erilaisissa ympäristöissä. Tunteiden ja tunnetaitojen merkityksiä tarkastellaan yksilön, työyhteisön ja kasvu ympäristöjen eri näkökulmista. Tutkimukseni sijoittuessa lastensuojelun sijaishuollon toimintaympäristöön, olen keskittynyt tarkastelemaan asioita lastensuojelun sijaishuollon kontekstissa.

2 Tunnetaidot tunnetoimijuudessa

Tutkimukseni keskeisimpiä käsitteitä tunteiden lisäksi ovat *tunneäly*, *tunnetaidot* ja *tunnetoimijuus*. Tunneälykäsitteen avulla on pitkään käsitelty kykyä tunnistaa, käsitellä ja ilmaista tunteitaan (Lahtinen & Rantanen 2019, 24). Tunneälykäsitteen on tuonut yleisön tietouteen Daniel Goleman (1995) teoksessaan Emotional Intelligence. Virtasen (2013) mukaan tunneälyn teoriapohja on kuitenkin hahmottunut jo 1990-luvun alussa, kun Salovey ja Mayer olivat esittäneet tunneälykäsitteen. (Virtanen 2013, 48–49.) Tässä Peter Saloveyn ja John Mayerin (1990, 190–191) mallissa tunneälyn käsite jaotellaan omien ja muiden ihmisten tunteiden arviointiin ja ilmaisuun, omien tunteiden ja toisten ihmisten tunteiden säätelyyn sekä tunteiden käyttämiseen, joustavaan suunnitteluun, luovaan ajatteluun, huomion suuntaamiseen ja motivaatioon. Golemanin (1999) mukaan tässä määritelmässä tunneäly on kykyä havaita ja hallita omia ja muiden tunteita ja ottaa tunteista oppia ajatteluun ja toimintaan. Tästä mallista Goleman on ottanut mallin, joka selittää miten ja miksi näistä kyvyistä on hyötyä työelämässä. Tähän liittyvät emotionaaliseen ja sosiaaliseen kuuluvat viisi taitoa: itsetuntemus, itsehallinta, motivoituminen, empatia ja sosiaaliset kyvyt. Itsetuntemus on reaaliaikaista tietoa omista tunteista ja kykyä käyttää niitä päätöksenteossa. Itsehallinta on tunteiden käsittelemistä niin, etteivät ne haittaa tehtävien suorittamista vaan helpottavat sitä. Motivoituminen on kykyä saada voimaa elämän syvimmistä tarpeista. Empatia on tajua lähimmäisen tunteista ja kykyä nähdä asiat heidän kannaltaan. Sosiaaliset kyvyt liittyvät ihmissuhteisiin ja tunteiden taitavaan käsittelyyn. (Goleman 1999, 361–362.) Isokorpi (2004) kertoo kannattavansa tätä Saloveyn & Mayerin (1990) määritelmää, jossa tunneälyä nimitetään ryhmäksi mentaalisia kykyjä. Tunneälykkäällä ihmisellä on vahvuuksia jokaisesta tunneälyn osa-alueesta, jotka koostuvat erillisistä opittavissa olevista taidoista. (Isokorpi 2004, 19–23.)

Seppäsen (2020) mukaan tunneälyn määrittelyssä ja jäsentämisessä on eniten käytetty Golemanin, Boyatzisin ja McKeenin (2002) käyttämää taustateoriaa. Malli jakautuu neljään kompetenssialueeseen, joita ovat itsetuntemus, itsehallinta, sosiaalinen tietoisuus ja ihmissuhteiden hallinta. Nämä kompetenssialueet jakaantuvat tunneälytaitoihin, joita on yhteensä kahdeksantoista. (Seppänen 2020, 41.) Virtanen (2015) on tuonut myös esiin Golemanin ym. (2002) emotionaaliseen älykkyyteen eli tunneälyyn sisältyvät neljä kompetenssialuetta, jotka pitävät sisällään tunneälyn ominaispiirteitä eli *tunneälytaitoja*. Näitä ovat: omien tunteiden tiedostaminen (emotionaalinen itsetietoisuus, hyvä itsetuntemus,

itseluottamus), omien tunteiden hallinta (itsekontrolli, luotettavuus, sopeutumiskyky, suorituskyky, aloitteellisuus, optimistisuus), sosiaalinen tietoisuus (empaattisuus, organisaatiotuntemus, palvelualltius) ja sosiaalinen kyvykkyys (kannustavuus, vaikutusvalta, kyky kehittää toisia, kyky käynnistää muutoksia, taito hallita konflikteja, ryhmä- ja yhteistyötaidot). Nämä ovat tunneälyyn perustuvia kykyjä tunnistaa, ymmärtää sekä käyttää muita koskevaa tunneinformaatiota niin, että se johtaa tehokkaisiin ja korkeatasoisiin työsuorituksiin. (Goleman 1999; Virtanen 2015, 31.)

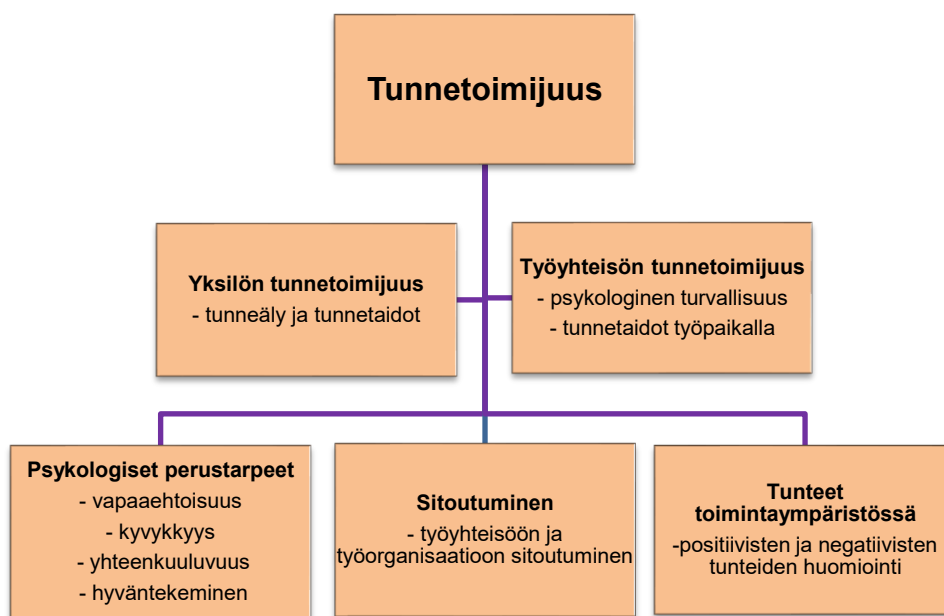
Tunnetaidot käsitteenä on muodostunut tämän tunneälykäsitteen pohjalta. Tunnetaidot ovat kykyä tunnistaa, säädellä ja ilmaista omia tunteitaan, joiden avulla voidaan myös pyrkiä säätelemään toisen tunteita (Seppänen 2020, 40). Jääskinen (2017) tuo esille tunnetaitojen olevan sitä, kuinka kohtaamme itsessämme ja ympärillämme tapahtuvia asioita. Hän tuo esiin myös tunnetaitojen prosessimaisuutta, johon kuuluvat tunteiden tunnistaminen, sietäminen ja kannattelu, säätely, ilmaiseminen, käsittely ja purkaminen sekä voimaantuminen.

Tunnistamisella tarkoitetaan omien ja muiden tunteiden tunnistamista. Sietäminen on tunteiden sietämistä ilman, että lähtee toimimaan tunteiden herättämien impulssien mukaan. Tunteiden säätely vaikuttaa siihen, etteivät tunteet lamaannuta tai viritä liikaa. Tunteita ilmaisemalla voi ilmaista tarpeitaan ja pitää yhteyttä itseensä ja toisiin. Voimaantuminen on itsestä huolehtimista ja sitä, kuinka voi olla myönteinen itseään kohtaan. (Jääskinen 2017, 34–35.)

Hökkä ym. (2020) ovat määritelleet tunnetoimijuuden käsitteen, joka pohjaa eri tunneteorioita yhdistävään lähestymistapaan korostaen tunteiden yksilöllistä ja sosiaalista ulottuvuutta.

Tässä käsitteessä yhdistyvät tunteet ja toimijuus. Tämän käsitteen määritelmän mukaan toimijuus on tunteiden tiedostamista (omien ja muiden), ymmärtämistä ja huomioonottamista sekä vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. (Hökkä ym. 2020, 12–13.) Tunnetoimijuudessa korostuu yksilön tunteisiin liittyvä osaaminen. Yksilön ollessa tietoinen tunteista, hän tunnistaa niitä ja ymmärtää niiden voiman. Näiden tunnetaitojen lisäksi toimijuudessa on keskeistä, että ihminen tietoisesti toimii ja vaikuttaa tämän tietoisuuden ja osaamisen avulla, jonka kautta hän ottaa omat ja muiden tunteet huomioon. (Hökkä, Räikkönen, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020, 86.) Yksilötasolla tunnetoimijuus kohdistuu yksilön tunnetaitoihin. Työyhteisötasolla tunnetoimijuus on työyhteisössä koettua psykologista turvallisuutta, tunnetaitoja yhteisötasolla sekä organisaation positiivisia tunneikäytäntöjä. (Emergy Oy 2023.)

Tässä tutkimuksessa tunneäly- ja tunnetaitoja lähestytään tunnetoimijuuden käsitteen kautta, sillä tunnetoimijuuden käsite pitää sisällään yksilön, työyhteisön ja työympäristön tunnetoimijuuteen liittyviä näkökulmia. KUVIOSSA 1 on esitetty tutkimuksessani käytettyjä tunnetoimijuuteen liittyviä käsitteitä, sisältöjä ja niiden yhteyksiä toisiinsa.



KUVIO 1. Tutkimuksessani käytettävät keskeisimmät käsitteet ja sisällöt Emenergy Oy:n (2023) kuviota mukaillen.

2.1 Tunteet ja tunneviestintä

Tunteet, niin kuin kaikki muukin ihmisen ajattelu ja toiminta perustuvat aivojen toimintaan (Nummenmaa 2010, 56). Kaikki tunteet ovat riippuvaisia manteliumakkeesta, joka sijaitsee aivoissa ja on erikoistunut tunneasioihin (Goleman 1997, 33). Tunteiden säätely tapahtuu etuotsalohkossa. Etuotsalohko säätelee aivojen ja kehon välistä yhteyttä. (Siegel 2014, 134.) Tunteet vaikuttavat oleellisesti myös suorituskykyymme (Hökkä ym. 2020, 9), sillä tunteillamme on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen ulottuvuus (Seppänen 2022, 15–16). Tunneviestintä tapahtuu kehon avulla, ja usein tunteiden ilmaisemiseen ja tunnistamiseen käytetään kehoa. Tunteet näkyvät kasvoissa, kehossa ja kuuluvat äänessämme. (Nummenmaa 2010, 100–103.) Sama tilanne saattaa herättää eri ihmisissä erilaisia tunteita (Myllyviita 2016,

14). Golemanin (1997, 23) mukaan tunteet ovat pohjimmiltaan yllykkeitä tietynlaiseen toimintaan, jotka ovat evoluution myötä kehittyneitä pikaohjeita elämän hallitsemiseksi. Tunteet ovatkin alun perin tarkoitettu suojaksi erilaisista tilanteista selviämiseen. Mitä vahvempi tunne on, sitä tärkeämpänä nähdään se asia, johon tunne liittyy. (Jääskinen 2017, 14.) Tunteet edustavat meille tärkeitä viestejä, ja siksi koko tunnekirjo on tarpeellinen (Paakkanen ym. 2017, 129). Jokaisella tunteellamme on myös oma tärkeä tehtävänsä (Goleman 1997, 23; Jääskinen, 2017, 15), eikä mitään tunnetta tulisi määritellä vääräksi tai oikeaksi (Niemi 2014, 76). Voidaan puhua myönteisistä ja helpoista tunteista tai kielteisistä ja haastavista tunteista. Kielteisten tunteiden vallassa ja tunnekuohussa oppiminen on kuitenkin vaikeaa. (Cacciatore 2007, 16.) Negatiivisilla tunteilla on vahvempi voima kuin positiivisilla tunteilla (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & Vohs 2001, 323). Negatiivinen tunne itsessään ei aiheuta vaaraa itselle tai toiselle. Tunne voi kuitenkin tuottaa toimintayllykkeitä, eli valmistaa meitä toimimaan tunnetta vastaavalla tavalla. Suurin osa perustunteistamme tuntuvat epämiellyttäviltä, ja koemme näitä tunteita, kun ympäristömme ei vastaa toiveitamme. (Myllyviita 2016, 14.) Tunteita saa olla, eikä vaikeitakaan tunteita tarvitse ratkaista tai poistaa. Tärkeintä on oppia, että tunteet menevät ohi. (Cacciatore & Korteniemi-Poikela 2019, 19–20.)

2.2 Tunnetaidot lastensuojelun kontekstissa

Lasten hyvinvoinnin edistäminen on lastensuojelun lisäksi yksi lastensuojelutyön tärkeimpiä tehtäviä. Lapsille, joiden turvalliset kasvuolosuhteet eivät täyty biologisten vanhempien luona, tulee lastensuojelulain (417/2007) mukaan järjestää lastensuojelun sijaishuoltoa. (Saastamoinen 2018, 4–5.) Lastensuojelulaissa (417/2007) määritellään, millaisissa tilanteissa lapsi tai nuori tulee ottaa huostaan ja sijoittaa kodin ulkopuolelle. Sijoitettuna oleva lapsi pitää käsitteenä sisällään eri toimenpiteiden perusteella sijoitetut lapset: huostaanotetut, kiireellisesti sijoitetut ja avohuollon tukitoimenpiteenä sijoitetut lapset. Lapsen sijoitukseen päädytäänkin varsin erilaisissa elämäntilanteissa, ja sillä pyritään vastaamaan hyvin erilaisiin lasten ja perheiden tarpeisiin. (Laakso 2019, 12–15.)

Lastensuojelun asiakkaina olevien lasten hyvinvointi ja kasvuolosuhteet ovat sisältäneet muuttuvia, haastavia ja kuormittavia tilanteita. Huostaanottojen tai avohuollon asiakkuuden taustalla on harvoin vain yhtä syytä, vaan kyse on monimuotoisesta kehityskulusta ja kokonaisuudesta, joissa korostuvat vanhempien jaksamattomuus. (Heino 2013, 93–97.)

Lapsen huostaanotto ja sijoittaminen on mutkikas prosessi, jossa on useita eri tahoja. Avainasemassa ovat lapsi, biologiset vanhemmat ja sisarukset, lastensuojelun sosiaalityöntekijä sekä sijoituspaikan työntekijät. (Sinkkonen 2015, 148.) Viimeisimmän thl:n tilastoraportin 24/2023 mukaan Suomessa kodin ulkopuolelle sijoitettuina oli vuoden 2022 aikana 17 885 alle 18-vuotiasta lasta (Forsell & Kuoppala 2023).

2.2.1 Tunnetaidot kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa

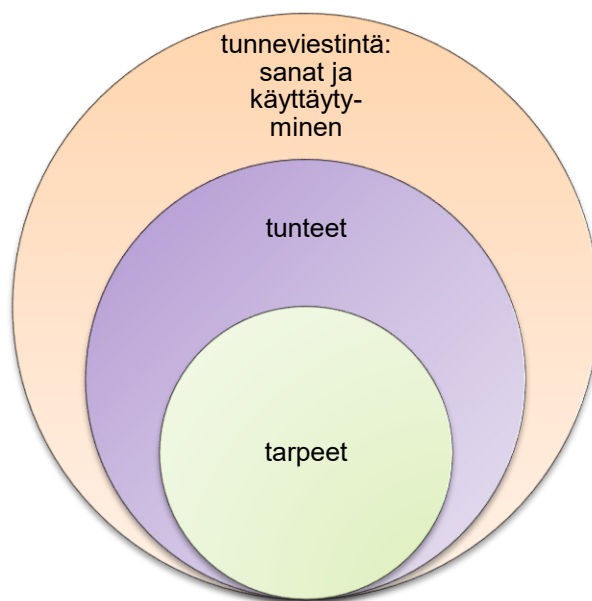
Golemanin (1997) mukaan perhe on tunteiden ensimmäinen koulu, jossa opitaan mitä tunnemme itseämme kohtaan ja miten muut vastaavat tunteisiimme. Perheen kautta opitaan, kuinka tunteisiin pitää suhtautua ja miten eri tavoin niiden pohjalta voi toimia. Opitaan myös, miten toiveita ja pelkoja ilmaistaan ja miten niitä voidaan havaita muissa. Lapset eivät opi näitä taitoja vain sen kautta mitä vanhemmat sanovat, vaan myös heidän tavastaan hallita omia tunteitaan. (Goleman 1997, 232.) Varhaisista lapsuuden vuosista kehoon jää tunnemuistoja ja nämä kokemukset vaikuttavat myös itsesäätelyn kehittymiseen (Trogen 2022, 39–40). Varhaislapsuuden kokemukset vaikuttavat aivojen kehitykseen, ja siihen miten opimme tyynnyttämään tunteemme (Siegel 2014, 174). Kuorelahti ym. (2012) tuovat esille, kuinka sosioemotionaalisen kompetenssin juuret ovat varhaisissa hoitaja-lapsi-suhteissa, joissa lapsi saa kokemuksia vastavuoroisuudesta sekä huolenpidosta tai sen puutteesta. Lasten ja nuorten sosioemotionaalisten haasteiden kanssa korostuu aikuisen turvallisuus ja rajoista kiinnipitäminen. (Kuorelahti, Lappalainen & Viitala 2012, 284.) Neitola (2011, 4) on tuonut myös esille, kuinka vanhempien ja lasten vuorovaikutuksen vaikeudet sekä epäjohdonmukainen kasvatus ja voimavarojen puute voivat vakavasti haitata lapsen sosiaalisen kompetenssin kehittymistä. Lapsen tunteiden ohittaminen tai mitätöiminen, voi synnyttää tunnesäätelyn pulmia. Perheen ongelmat ja laiminlyönnit voivat näkyä myös sopimattomana ja aggressiivisena käyttäytymisenä. Monet tutkimukset osoittavat, kuinka sosioemotionaalisella kompetenssilla on keskeinen merkitys lapsen myöhäisempään elämään. Sosiaalisesti ja emotionaalisesti kyvykkäät lapset pystyvät käsittelemään paremmin eteen tulevia vaikeuksia ja paineita, joita kokevat elämässään. (Kuorelahti ym. 2012, 284–285.)

Sinkkoson (2015) mukaan sijoitukseen tulleiden lasten kiintymyssuhteet ovat usein hauraita. Hän on tuonut esiin erilaisia kiintymyssuhteita ja niiden vaikutuksia lapsen vuorovaikutukseen ja tunteiden ilmaisuun. Hänen mukaansa välttelevästi kiintynyt lapsi on oppinut olemaan ilmaisematta tunteitaan, kun taas ristiriitaisesti kiintynyt lapsi on oppinut

käyttämään aggressiota vuorovaikutuksessa. Välttelevästi kiintyneet lapset hyötyvät siitä, että heitä rohkaistaan ilmaisemaan tunteitaan, etenkin aggressiota entistä vapaammin. Ristiriitaisesti kiintyneiden lasten kanssa tavoitteena on vakuuttaa heidät siitä, ettei raivokohtauksia enää tarvita turvallisuudentunteen ylläpitämiseksi. (Sinkkonen 2015, 157–161.) Tunneimpulssien varassa elävä pieni lapsi ei myöskään kykene samanlaiseen pitkäjännitteiseen ponnisteluun kuin aikuinen (Nummenmaa 2019, 12). Tunnekuohut kuuluvat myös kehitykseen ja ne ovat erityisen yleisiä lasten ja nuorten elämässä (Cacciatore & Korteniemi-Poikela 2019, 27).

2.2.2 Tunnetaitojen tukeminen

Kasvattaja toimii kaikissa tilanteissa aikuisena, jonka tunteita lapset peilaavat. Kasvattajan on kyettävä kohtaamaan lasten tunnereaktioita ja tutkimaan omia toimintatapojaan. (Lahtinen & Rantanen 2019, 8.) Tunnetaidoissa harjoitellaan ensin tunteiden havaitsemista ja tunnistamista, jonka jälkeen tunteita ryhdytään nimeämään (Cacciatore & Korteniemi-Poikela 2019, 66). Kasvattaja omalla esimerkillään mallittaa, miten erilaisten tunteiden kanssa toimitaan (Lahtinen & Rantanen 2019, 24). Tunteiden selkeä ja täsmällinen nimeäminen ja tunnistaminen helpottaa ihmisten välisen yhteyden rakentamista (Rosenberg 2019, 88). Tunnetaitoisuus tarkoittaa sitä, että tunnistaa tilanteessa esiintyvät tunteet ja toimii niiden mukaisesti. Olennaista on myös tiedostaa erilaiset tunteet tilanteiden taustalla ja ottaa ne huomioon tilanteen käsittelyssä. (Lahtinen & Rantanen 2019, 27.) Tärkeimpiä tunnetaitoja ovat tunteiden tunnistaminen, kannattelu, säätely ja käsittely. Tunnistaminen tarkoittaa hetkeä, jolloin tunne on virittynyt ja sen voi havaita kehossa tai mielessä, ja ihminen pysähtyy kuuntelemaan itseään ja havaitsemaan, mistä tunteesta on kysymys. Kannattelu tarkoittaa tunteen kestämistä, ja sen tietoisista kannattelua. Tunteeseen tulisi suostua, eikä sitä tulisi pyrkiä muuttamaan. Säätely tarkoittaa tunteen kestoon ja voimakkuuteen vaikuttamista. (Niemi 2014, 63.) Yksi tärkeimmistä tunnetaitoja lisäävistä asioista on oppia tunnistamaan tarpeet tunteiden takana, sillä tunteet ovat ikkuna tarpeisiin (Lahtinen & Rantanen 2019, 47). KUVIOSSA 2 on esitetty tunteiden, tarpeiden ja tunneviestinnän yhteyttä toisiinsa.



KUVIO 2. Tarpeiden, tunteiden ja tunneviestinnän yhteys toisiinsa.

Tunteiden ja tietoisien ajattelun väliset yhteydet tulevat korotetuimmin esille, kun tulemme tietoiseksi omista tunteistamme ja kykenemme ottamaan ne aktiivisen tarkastelun kohteeksi. Tullessamme tietoiseksi omista tunteistamme, emme ole enää tunteidemme ohjattavissa. (Nummenmaa 2010, 211.) Jääskisen (2017) mukaan tunteen sietäminen on vaikein tunnetaito, ja sen vuoksi monet ovat alitajuntaisesti oppineet kieltämään tunteitaan. Tunteen sietämiseen tarvitaan tahdonvoimaa, jotta pystyy havainnoimaan tunteen herättämiä impulsseja ja olla reagoimatta niihin. Tunteen tietoinen sietäminen kasvattaa hetkeä ärsykkeen ja siihen reagoimisen välissä. Sietäminen ja tunteen tarkkailu vähentävät välitöntä reagoimista ja antavat tilaa paremman valinnan tekemiselle. Epämukavien tunteiden ja olosuhteiden sietäminen on yksi tärkeimmistä elämässä tarvittavista taidoista. (Jääskinen 2017, 39–40.) Aikuisen kypsyneen hermoston säätelyominaisuudet mahdollistavat lapsen tunneaktivaation hallitsemisen. Aikuisen kanssasäätely auttaa lasta hänen tunnesäätelyssään, jotta lapsen ei tarvitse joutua sietokykynsä ääri rajoille. (Sajaniemi, Suhonen, Nislin & Mäkelä 2015, 97.)

Sijaishuollon arjessa on läsnä yllätyksellisyys, jolloin työssä voi tulla eteen tilanteita, joita ei muuten tulisi elämässä kohdatuksi. Yllätykselliset tilanteet lapsen tai nuoren elämässä voivat johtaa lapsen hallitsemattomaan käytökseen. Aikuinen voi saada tilanteen rauhoittumaan, mutta myös pahentaa tapahtumien kulkua. (Laakso 2012, 140–141.) Aikuisen tulisi ennakoida haastavasti käyttäytyvän lapsen tai nuoren tunnetiloja ja käyttäytymistä sekä ohjata ja auttaa lasta vaikeiden tunteiden yli sanallistamalla ja kanavoimalla tunteita ja tunneilmaisua. (Alijoki

& Pihlaja 2016, 270–271.) Jalovaara (2005) tuo esille, kuinka myös kielteiset tunteet kuten kiukku, suuttumus ja viha on opittava kanavoimaan ja purkamaan oikein. Kasvattajan malli on tässä tärkeässä roolissa, eli miten osaa puhua ja toimia eri ristiriitatilanteissa. (Jalovaara 2005, 110.) Työntekijän käytännön toimet ovat erilaisia silloin, jos työntekijä keskittyy lapsen ulkoisesti havaittavaan käyttäytymiseen tai silloin, kun työntekijä pysähtyy kuuntelijaksi lapsen kokemuksen äärelle (Laakso 2012, 143). Kehollisen läsnäolon lisäksi on merkityksellistä myös henkinen läsnäolo. Lastensuojelutyöntekijöiden läsnäolo ja aitous koetaan tärkeiksi ominaisuuksiksi, joita tulisi vahvistaa koko ajan. (Seppänen 2022, 185.) Turvallinen aikuinen, joka sietää ja kestää, kysyy mitä kiukun takana on sekä ymmärtää, että kiukun taustalla on jokin syy tai tarve, auttaa myös lasta tai nuorta rauhoittumaan (Cacciatore & Korteniemi-Poikela 2019, 29). Sijoituspaikean aikuisten valmiudet ja asennoituminen nähdäänkin olevan keskeisessä asemassa sijoituksen onnistumisessa (Sinkkonen 2015, 148). Lapsen oppiessa tunnistamaan, käsittelemään, kuvaamaan ja ilmaisemaan omia tunnekokemuksiaan, ja tulee turvallisen aikuisen taholta ymmärretyksi, ei hänellä ole tarvetta käyttäytyä muulla aikuiselle haastavalta näyttäytyvällä tavalla (Jääskinen 2017, 5).

2.3 Tunnetaitojen kehittäminen

Tässä tutkimuksessa tunnetaitojen kehittäminen voidaan nähdä yksilön tunnetaitojen kehittämisen lisäksi työyhteisön toimintatapojen ja rakenteiden kehittämisenä. Tässä kappaleessa tuon esille kasvattajan omien tunnetaitojen kehittämisen ja harjoittelun näkökulmaa sekä, kuinka tunnetaitojen kehittämistä voidaan lisätä yksilön, työyhteisön ja työympäristön eri tasoilla.

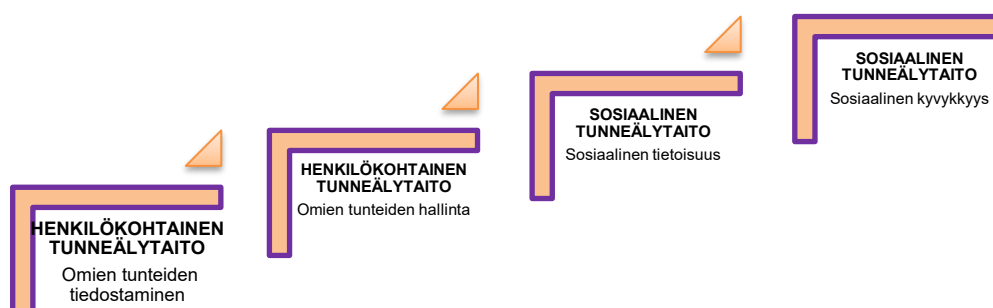
2.3.1 Tunnetaitojen tietoinen harjoittelu

Lasten kasvatuksen yhteydessä kasvattajan tulee olla inspiroitunut kasvattamaan itseään (Troge 2020, 33). Tunnetaitoja kannattaa tietoisesti harjoitella, sillä hyvien tunnetaitojen avulla kasvattaja kykenee hillitsemään omia tunteitaan sekä tunnistamaan erilaisia tarpeitaan (Seppänen 2022, 45). Aikuisten tunnetaidoissa on kyse yhtä lailla menneisyyden käsittelystä kuin uusien taitojen opettelusta. Tarkasteltuaan ja tutkittuaan omaa lapsuuttaan voi huomata sen antaneen hyviä valmiuksia tunnetaitojen harjoitteluun. (Troge 2022, 53–57.)

Tunnetaitotyöskentelyä ei voi tehdä pelkästään yksin, vaan siihen tarvitaan myös muita ihmisiä, joita vasten tunteita peilaillaan. Tiedollinen oppiminen on välttämätöntä, mutta ei kuitenkaan johda käytännön tuloksiin. (Isokorpi & Viitanen 2001, 135.) Tunneälytaitoinen on tietoinen itsestään, luottaa itseensä ja kykenee ajattelemaan asioita myös muiden ihmisten kannalta. Tunneälytaitojen kehittämisessä pyritään yhdistämään tunnekokemukset ja ajattelu, jolloin puhutaan kyvystä tunnistaa tunteiden merkityksiä ja tiedon käyttämisestä järkevästi ongelmanratkaisuissa. (Isokorpi 2004, 16–19.) Yksittäiset tunnetaitoharjoitteet eivät juurruta taitoja, vaan niille tulisi antaa aikaa ja huomiota. Jos tunnetaitojen oppiminen nähdään tavoittelemisen arvoisena, pidemmällä aikavälillä tulokset alkavat väistämättä näkyä. (Jääskinen 2017, 5–6.)

Virtanen (2015) on esittänyt kuusiaskelisen mallin, jonka kautta opettaja voi kehittää omia tunneälytaitojaan. Tämä Virtasen esittämä malli pohjautuu Boyatzisin (2001) itseohjautuvan muutoksen ja oppimisen malliin. Käytän näitä askelmia kuvaamaan yleisesti kasvattajan tunnetaitojen kehittämistä. Virtasen mukaan emotionaalisen osaamisen kehittäminen edellyttää selkeää kehittämissuunnitelmaa, jonka olisi hyvä keskittyä vain muutaman ydinominaisuuden kehittämiseen. Yhdenkin tunneälytaidon parantaminen voi johtaa tehokkaampaan työsuoritukseen. (Virtanen 2015, 109–110.)

Virtanen (2015) tuo esille, kuinka kasvattajan on hyvä jäsentää, että tunneälytaidot rakentuvat hierarkkisesti, jolloin niiden oppiminen edellyttää myös siirtymistä tasolta toiselle. Virtasen esittämässä mallissa tätä kuvataan neliportaisen askelman avulla. KUVIOSSA 3 on kuvattuna nämä neljä askelmaa.



KUVIO 3. Neljä askelmaa tunneälytaitojen rakentumisesta Virtasen (2015, 113) kuviota mukailien.

Ensimmäisellä askelmalla tullaan tietoiseksi omista tunteista. Kasvattajan tulee vähitellen omaksua syvempää ymmärrystä omista tunteistaan, tiedostaen omat vahvuudet ja heikkoudet. Omien tunteiden tiedostaminen mahdollistuu emotionaalisen itsetietoisuuden, hyvän itsetuntemuksen ja itseluottamuksen avulla.

Toisella askelmalla kasvattaja oppii hallitsemaan tunteitaan, eivätkä ne hallitse häntä. Omien tunteiden hallinta mahdollistuu kasvattajan itsekontrollin, läpinäkyvyyden, sopeutumis- ja suoriutumiskyvyn, aloitteellisuuden ja optimismin avulla.

Kolmannella askelmalla opitaan havainnoimaan muiden tunteita ja tullaan tietoiseksi sosiaalisesta ympäristöstä, jossa työskentelee. Tällä askelmassa opitaan tunnistamaan toisten ihmisten tarpeita ja vastaamaan niihin. Sosiaalinen tietoisuus edellyttää kasvattajalta empaattisuutta, oman organisaation tuntemusta ja palvelualttiutta.

Neljännellä askelmalla opitaan hallitsemaan henkilösuhteita ja kanssakäymisessä ilmeneviä tunnetiloja. Tässä painottuvat tunneälytaidoista kannustavuus, vaikutusvaltaisuus, kyky kehittää toisia, kyky käynnistää muutoksia, taito hallita konflikteja sekä ryhmä- ja yhteistyötaidot. (Virtanen 2015, 113–115.)

Isokorpi (2004, 39) on tuonut esiin Golemanin ym. (2002) itseohjattua mallia tunneälytaitojen oppimiseen. Tämä sisältää viisi muutokseen ja kehittymiseen johtavaa oivallusta, jonka ensimmäisenä oivalluksena on ihanneminä. Kehittämisessä on tärkeää oppia rehellisesti tuntemaan itsensä, joka on toinen oivallus. Kehittyminen ei ole kuitenkaan tasaista, vaan vaatii oman aikansa ja paljon ponnisteluja. Kolmantena on kehityssuunnitelman laatiminen siitä, kuinka omia taitoja tulisi parantaa. Neljäntenä on itseohjatun oppimisen oivallus, joka edellyttää muutoksia aivojen hermoverkoissa. Viidentenä ja keskeisenä oivalluksena on, kuinka ihminen tarvitsee myös muita ihmisiä, ja toisten apua, tukea ja rohkaisua kaikissa näissä kehittämisprosessin eri vaiheissa. (Isokorpi 2004, 39–42.)

Tunnetaitojen harjoitteluun ja tunteiden säätelyyn tarvitaan myös ymmärrystä ihmisen perimmäisistä tarpeista, joita ovat aitouden ja turvan tunne. Aitous tarkoittaa sitä, että saamme olla sellaisia kuin olemme ja tulemme hyväksytyiksi juuri sellaisina. Tunnetaidoissa tämä tarkoittaa sitä, että voimme avoimesti ilmaista tunteitamme eikä meidän tarvitse esittää mitään muuta. Turvan tunteen säilyminen auttaa meitä tunteiden eri kokemisen vaiheissa. Turvan tunnetta voidaan vahvistaa kehoyhteyden kautta. Itsemyötätuntoisen ja rauhoittavan puheen kautta myös keho ja mieli oppivat rauhoittumaan. (Trogen 2022, 64–68.) Tunteiden

havainnointia voi oppia varaamalla pienen rauhallisen hetken esimerkiksi tuntiessaan itsensä hermostuneeksi tai ahdistuneeksi. Tuntemuksen keskellä voi yrittää rentoutua ja kysyä itseltään mitä tuntee sekä virittäytyä kuuntelemaan kehon tuntemuksia. (Seppänen 2022, 45.) Willard (2013) on tuonut esiin, kuinka mindfulness harjoittaa tulemaan tietoisiksi oman mielen luonteesta ja huomaamaan omia ajatuskuvioita. Tietoinen läsnäolo puolestaan aktivoi niitä aivojen osa-alueita, jotka säätelevät tunteita. Hänen mukaansa meditaatio voi auttaa myös vahvojen tunteiden käsittelyssä. (Willard 2013, 19.)

Sisäisen puheen sävy vaikuttaa siihen, miten koemme toisemme ja vuorovaikutustilanteet. Sillä on myös vaikutuksensa siihen, miten kohtelemme itseämme. Itsensä hyväksyvä sisäinen puhe yhdistyy usein pyrkimykseen huolehtia omista tarpeista. Minäviestit liittyvät sanalliseen ja sanattomaan ilmaisuun, jonka kautta yksilö kykenee tunnistamaan ja ilmaisemaan omia kokemuksiaan itselleen ja toisille. Nämä minätaidot muodostavat sosiaalisen viestinnän perustan. (Seppänen 2022, 52–54.) Omien tunteiden tunnistamisen ja käsittelyn kautta voi nauttia voimauttavista tunteista sekä käsitellä kuormittavia tunteita. Tämän kautta tunteista viestiminen muille on rakentavampaa, ja rajojen asettaminen onnistuu paremmin, eikä käsittelemätöntä tunnekuormaa tule kaadettua toiselle. Havainnoimalla omia tunteita, ajatuksia ja toimintaa ymmärrys itseämme kohtaan kasvaa. Näin pystymme ymmärtämään paremmin elämämme syy-seuraussuhteita ja huomaamaan toiminnassamme yhteyksiä lapsuuteemme ja nykyhetken toimintatapojen välillä. Näin voimme oppia pois toimintamalleista, jotka eivät ole meille hyväksi. Hyvät tunnetaidot auttavat myös voimaan paremmin, vahvistavat ihmissuhteita ja työhyvinvointia. (Trogen 2022, 24–27.)

2.3.2 Tunteiden huomiointi työympäristössä

Tunteet tarttuvat herkästi, sen vuoksi niiden huomioiminen ja johtaminen työpaikoilla on yksilön ja yhteisön yhteinen vastuu. Organisaation rutiinit, toimintatavat, prosessit, arvot ja kulttuuri sekä struktuurit tulisikin rakentaa ohjaamaan, tukemaan, kannustamaan sekä sallimaan tarkoituksenmukainen tunteiden läsnäolo ja niiden ilmaisu. Jokainen työntekijä voi tehdä paljon tunteidensa eteen omalla käyttäytymisellään. (Paakkanen ym. 2017, 130.) Isokorpi (2004, 11) tuo myös esille, kuinka jokainen on vastuussa työpaikan tunneilmastosta, sillä työilmapiiri ja tunneilmasto heijastuvat kaikkien työntekijöiden mielialoihin. Hökkä ym. (2020) tuovat esille, kuinka pelkkä tietoisuus ja ymmärrys tunteiden voimasta ei riitä, mutta

sen olevan keskeinen osa, joka tulisi nivoa ja hyödyntää osana arjen käytänteitä (Hökkä ym. 2020, 86).

Tässä tutkimuksessa kehittämistyötä ja muutosta lähestytään työympäristössä pilotoitavan tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin kautta. Kehittäminen voidaan nähdä konkreettisena toimintana, jolla tähdätään johonkin selkeästi määriteltyyn tavoitteeseen ja sen saavuttamiseen toimintatavoissa tai rakenteissa. Kehittämistoiminta voi myös kohdistua yksittäisten työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen, jolloin yleensä tavoitellaan muutoksia työnteon tavassa ja menetelmissä. (Toikko & Rantanen 2009, 14–16.) Tässä tutkimuksessa kehittämistä tarkastellaan työyhteisön toimintatapojen ja rakenteiden kehittämisenä, jonka kautta tunnetaitojen lisäämistä lisätään yksilön, työyhteisön sekä toimintaympäristön arkeen. Työntekijöiltä vaaditaan nykyäänä jatkuvaa tietojen ja taitojen kehittämistä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 202). Erämetsä (2003, 40) painottaa, kuinka olennaista on tiedostaa, että kaikessa muutoksessa onnistuminen kilpistyy siihen, miten ihmisyyksilöt lähtevät yhdessä siihen mukaan. Yksilön käsitys itsestään vaikuttaa myös vahvasti siihen, millaista toimijuutta hän harjoittaa (Eteläpelto ym. 2014, 207). Sitoutuminen oman työn kehittämiseen voidaan nähdä myös tapahtuvan, jos yksilö kokee kehittämisen tarpeelliseksi ja omaa työtä hyödyntäväksi (Koskela 2013, 85). Työntekijöiden toimijuuden hyödyntämiseen sen täydessä potentiaalissa, on esimiesten ja koko yrityksen johdon nähtävä henkilöstö tärkeimpänä voimavarana (Hökkä ym. 2014, 142). Johdolta ja organisaation toimintarakenteilta vaaditaan sisäisen motivaation tukemista (Jarenko 2017, 271). Sisäisessä motivaatiossa tekeminen on itsessään palkkio ja yksilö toimii innoissaan ja on valmis tekemään asioita, ilman ulkopuolista palkkiota (Martela & Jarenko 2015, 34). Sitoutunut työntekijä on sitoutunut organisaation arvoihin ja tavoitteisiin ja yrittää parhaansa myös organisaation hyväksi (Emergy Oy 2023).

Yksilöllinen oppiminen kytkeytyy monin tavoin tiimi- ja organisaatiotasoon, jolloin oppimista nähdään tapahtuvan, mikäli organisaatiossa vallitsee avoimen kommunikaation tila. Hyvin toimivat tiimit ovat avoimia ja rehellisiä ja antavat mahdollisuuden myös epäonnistumiselle. (Stenvall & Virtanen 2007, 32.) Vygotskin lähikehityksen vyöhyke selittää myös sitä, miksi organisaatioiden kannattaa panostaa tukeen, lämpimään ilmapiiriin, syvempiin ihmissuhteisiin ja valmentavaan otteeseen esimiestyössä kuin laajemmin koko yhteisössä. Nykypäivänä työyhteisöissä kaivataan myös soveltavaa ja ratkaisukeskeistä oppimista, jossa ideoita yhdistellään ja sovelletaan käytäntöön. (Jarenko 2017, 265–270.) Prosessi, jossa yhdessä

hyödynnetään ja tuotetaan uusia ideoita, vaikuttaa työyhteisön kulttuuriin ja tapaan toimia (Spännäri, Juntunen & Ståhle 2017, 247).

Psykologinen turvallisuus vaatii työyhteisön jäseniltä empaattista herkkyyttä, keskinäistä luottamusta ja myötätuntoa (Juntunen, Pessi, Aaltonen, Martela & Syrjänen 2017, 106). Kun työssä on mahdollisuus ilmaista itseään, parantaa se fyysistä ja henkistä hyvinvointia (Paakkanen ym. 2017, 124). Psykologinen turva luo turvaverkon toiminnalle ja mahdollistaa vaikeiden asioiden käsittelemisen (Jarenko 2017, 268). Vuorovaikutuksen toimiessa, syntyy yhteisöön otollinen tila uuden tiedon luomiselle (Spännäri ym. 2017, 249). Myönteinen, turvallinen ja luottamuksellinen side omaan työyhteisöön toimii yksilön ja yhteisön vastavuoroisen vuorovaikutuksen alustana (Juntunen ym. 2017, 111).

Jarenko & Martela (2015) ovat esittäneet ihmisen neljä psykologista perustarvetta, jotka synnyttävät innostusta, merkityksellisyyttä ja tekemisen draivia. Nämä Jarenkon & Martelan esittämät psykologiset perustarpeet perustuvat Edvard Decin & Richard Ryanin 1970-luvulla esittämään itsemääräytymisteoriaan (Self-Determination Theory eli SDT). Nämä neljä psykologista perustarvetta ovat:

Vapaaehtoisuuden tarve: Mahdollisuus tehdä itselle kiinnostavia asioita itse valitsemallaan tavalla. Työ ei ole yksilölle ulkoapäin pakotettua, vaan edustaa sitä, kuka minä olen ihmisenä.

Kyvykkyyden tarve: Työ tarjoaa sopivasti haastetta ja mahdollisuuksia käyttää parasta osaamistaan. Yksilö pääsee työssään oppimaan ja kehittymään ja kokee saavansa asioita aikaan.

Yhteenkuuluvuuden tarve: Yksilö saa kokemuksia siitä, kuinka on osana yhteisöä, jossa hänestä välitetään ja arvostetaan ihmisenä. Yksilöllä on tunne siitä, että on samassa veneessä muiden kanssa.

Hyväntekemisen tarve: Yksilöllä on mahdollisuus kokea saavansa hyvää työn kautta. Yksilö kokee, kuinka omalla työllä on myönteinen vaikutus työtovereihin, asiakkaisiin tai laajempaan yhteiskuntaan. (Jarenko & Martela 2015, 56–62.)

3 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tavoitteena oli tutkia uuden käyttöön otettavan tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin pilotointiprosessia lastensuojelun sijaishuollon toimintaympäristössä.

Pilotointiprosessin tavoitteena oli saada kasvattajat mukaan toimintamallin kehittämistyöhön.

Keskeisenä osana pilotointiprosessia oli lisätä ja vahvistaa kasvattajien tunnetietoisuutta, jonka kautta kasvattajien arjen tunnetoimijuus lisääntyisi ja olisi näin mukana tukemassa tunnetaitokasvatusta sekä yksilön ja työyhteisön hyvinvointia. Tutkimuksen aikana kasvattajat tekivät itsearviointia omista tunnetaidoistaan. Tutkimukseni avulla myös selvitettiin, millaisia tunnetaitoja kasvattajat pitivät tärkeinä kasvattajan työssä. Tutkimukseni etsi vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten toimintamallia kehitettiin ja tuotiin mukaan toimintaympäristöön?

1.1. Millaisin keinoin tunnetietoisuutta lisättiin toimintaympäristöön?

1.2. Millaiset kasvattajan toimintatavat edistivät kehittämistyötä pilotointiprosessin aikana?

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni alakysymyksineen keskittyi toimintamallin kehittämistyöhön, jossa työyhteisössä toimivat kasvattajat olivat keskeisessä roolissa.

Aiempien tutkimusten mukaan osallistavalla kehittämistyöllä edistetään ja luodaan lisäarvoa kehittämistoiminnalle (Toikko & Rantanen 2009, 11).

2. Millaisia merkityksiä kasvattajat antoivat tunnetaidoille pilotointiprosessin aikana?

2.1. Millaiseksi kasvattajat arvioivat tunnetaitojaan?

2.2. Mitä tunnetaitoja kasvattajat pitivät tärkeinä kasvattajan työssä?

Toinen tutkimuskysymykseni alakysymyksineen keskittyi kasvattajien antamiin merkityksiin ja itsearvointiin heidän tunnetaidoistaan. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet tunnetaitojen olevan opittavissa olevia taitoja (Jääskinen 2017, 5–6), joiden kehittymistä voidaan seurata ja kehittää omien kehitystoiveiden ja -tarpeiden kartoittamisella (Virtanen 2015, 95).

Kasvattajien omilla tunnetaidoilla nähdään olevan suuri merkitys lasten ja nuorten tunnetaitojen kehittymisen tukemisessa (Alijoki & Pihlaja 2016, 269; Isokorpi 2004, 43; Jääskinen 2017, 5). Tutkimusten mukaan kasvattajien tunneälyllä on yhteys myös työssä

selviytymiseen (Seppänen 2022, 43). Aiempien tutkimusten mukaan tunteisiin liittyvä osaaminen laajenee yksilöistä myös työyhteisön osaamiseksi ja toiminnaksi (Hökkä ym. 2020, 12–13).

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Toimintatutkimus toimintamallin kehittämistyön tukena

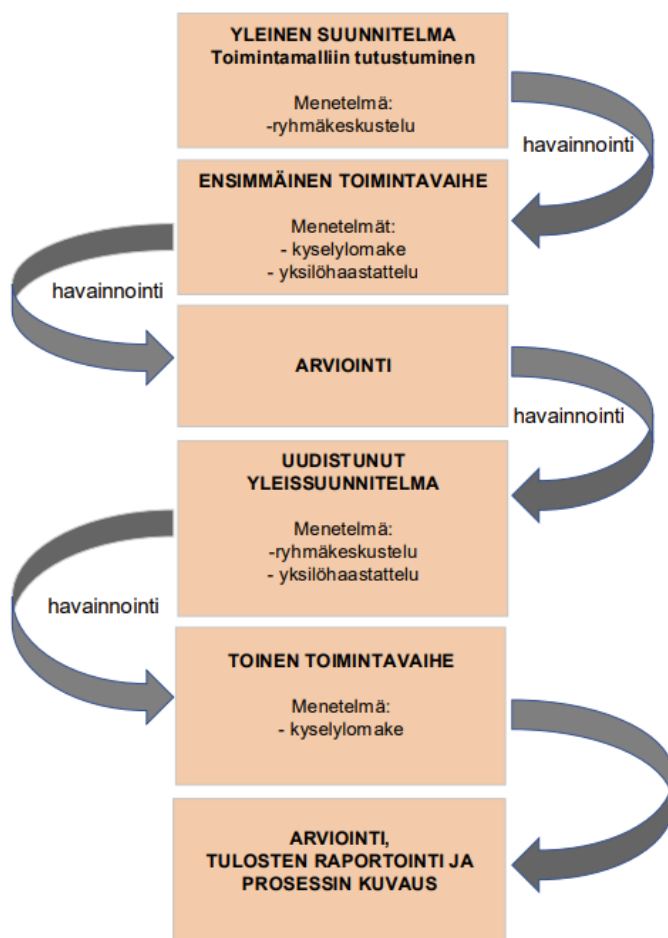
Tutkimukseni lähestymistavaksi valikoitui toimintatutkimus, sillä toimintatutkimukselle on ominaista kehityksellinen näkökulma. Toimintatutkimus pohjautuu vuorovaikutukseen ja ihmisten väliseen sosiaaliseen toimintaan. Toimintatutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa käytännön kehittämiseksi. Ajallisesti rajatun tutkimus- ja kehittämisprojektin aikana suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen 2010, 16–17.) Toimintatutkimus pohjaa sosiaalipsykologi Kurt Lewinin käsityksiin sosiaalisen toiminnan rakentumisesta, jota onkin pidetty toimintatutkimuksen varsinaisena ”isänä” (Heikkinen 2010, 217).

Toimintatutkimus ulottuu toisaalta jo John Deweyn pragmaattiseen filosofiaan, joka korostaa toiminnan, kokeilun ja kokemuksen roolia oppimisessa (Aaltola & Syrjälä 1999, 13). Dewey ei kuitenkaan käyttänyt käsitettä toimintatutkimus, vaikka hänen ajatuksensa tutkimuksesta kietoutui saumattomasti ihmisyhteisön arkitoimintaan (Heikkinen 2010, 217).

Toimintatutkimuksessa keskeisintä on toiminta, jonka aikana muutosta voi tapahtua sekä tutkittavissa että toimintaympäristössä (Herr & Anderson 2005, 4).

Syrjälän ym. (1994) mukaan tapaustutkimuksen lähtökohtana on yksilöiden kyky tulkita inhimillisen elämän tapahtumia ja muodostaa merkityksiä maailmasta, jossa he toimivat. Tutkija ja tutkittavat ovat vuorovaikutuksessa keskenään, eivätkä heidän roolinsa ole selvästi erotettavissa toisistaan. Toimintatutkimukseni kohdistuu prosessiin, missä tiettyä ilmiötä tutkitaan luonnollisessa ympäristössä, jossa osallistujien ääntä ja toimintaa on esitetty suorina lainauksina muutoskertomuksessa. (Syrjälä ym. 1994, 13–14.) Ollessani osallisena ja aktiivisessa vuorovaikutuksessa tutkittavieni kanssa, voidaan toimintatutkimukseni liittää kvalitatiivisen tapaustutkimuksen kenttään. Stringerin (2007, 19) mukaan toimintatutkimus noudattaakin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteita saada kokonaisvaltaista ja syvällistä tietoa tutkittavasta asiasta. Tuomi & Sarajärvi (2018) ovat tuoneet kuitenkin esille, kuinka toimintatutkimuksen esittäminen laadullisena tutkimuksena ei ole itsestään selvä asia. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tiettyä toimintaa sekä keräämään tietoa heiltä, joilla on kokemusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 46, 86.) Heikkinen (2010, 36–37) on tuonut esille, miten käsitys toimintatutkimuksesta laadullisena tutkimusmenetelmänä on osin virheellinen, sillä toimintatutkimus ei ole varsinainen tutkimusmenetelmä, vaan tutkimusstrateginen lähestymistapa, jossa voidaan käyttää myös määrällisiä tiedonhankintamenetelmiä. Stringerin

(2007, 19–20) mukaan määrällisillä tutkimusmenetelmillä voidaan hankkia tärkeää tietoa tutkimukseen, mutta nämä eivät kuitenkaan muodosta toimintatutkimuksen ydintä. Tutkimuksessani on hyödynnetty määrällisiä sekä laadullisia tutkimusmenetelmiä. Tutkimuksen aikainen toiminta ajoittui vuoden 2021 loppupuolelta helmikuulle 2023. Uuden toimintamallin käyttöönoton prosessia ja muutosta seurattiin toimintatutkimukselle tyypillisen prosessimallin mukaisesti (KUVIO 4).



KUVIO 4. Toimintatutkimuksen etenemisen vaiheet. Mukaelma Kemmisin (1988); Syrjälän ym. (1994, 40) esittämästä kaaviosta.

Kiviniemen (1999) mukaan kvalitatiivista tutkimusta luonnehditaan tutkijan oppimisprosessiksi, jossa koko tutkimuksen ajan pyritään kasvattamaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavasta ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä. Tutkija on ikään kuin tutkimusväline, jonka avulla kertyy tietoa tutkimuskohteesta. (Kiviniemi 1999, 74.) Käyttäessäni omia havaintojani muun tutkimusmateriaalin lisänä ymmärrykseni ilmiöstä on hiljalleen

lisääntynyt. Toimintatutkimusta voidaankin pitää hermeneuttisena prosessina, jossa vähittäinen ymmärrys ja tulkinnan prosessi ovat muodostaneet hermeneuttisen kehän. (Heikkinen 2010, 20.) Toimintatutkimuksen kautta tutkija voi myös auttaa muita toimijoita kehittämään itsessään taitoja arvioida ja reflektoida omaa toimintaansa. Näiden avulla pyritään kehittämään ammattikäytäntöjä ensin yhdessä ja myöhemmin itsenäisesti. (Eskola & Suoranta 2001, 128.) Tutkimukseni tavoitteena voidaan nähdä myös kokemuksen merkitys, jonka kautta pyritään nostamaan tietoiseksi ja näkyväksi se, mitä on koettu, mutta ei ole vielä tietoisesti ajateltu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 40–41). Tämän tutkimuksen kautta olen pyrkinyt tekemään myös tutkimukseeni osallistuneille näkyväksi sen, mitä tutkimuksen aikana on yhdessä koettu. Herr & Anderson (2005) varoittavat toimintatutkimuksen raportoijaa siitä, ettei tutkimuksesta ole aina välttämättä kirjoitettavana onnistunutta muutosta. Heidän mukaansa tutkijan tehtävänä on dokumentoida työ, jota on tehty, jotta tutkittavassa ympäristössä saadaan alulle muutosta. On tärkeää kirjata mahdolliset epäonnistumiset, sillä niiden kautta voidaan lisätä ymmärrystä muutosprosessin monimutkaisuudesta. (Herr & Anderson 2005, 127–128.)

4.2 Tutkimukseen osallistuneet kasvattajat lastensuojelun pienryhmäkodissa

Tutkimukseni sijoittui lastensuojelun sijaishuollon toimintaympäristöön. Toimintayksikkö on pienryhmäkoti, joka tarjoaa lyhyt- ja pitkäaikaisia lastensuojelun sijaishuollon palveluita. Laakson (2012, 131) mukaan lastensuojelulaitoksista käytetyt nimet ovat moninaisia, joten nimen perusteella on vaikeaa määrittellä, millaisesta lastensuojelulaitoksesta on kyse ja millaisiin lastensuojelullisiin tarpeisiin laitoksessa pyritään vastaamaan. Tämän tutkimuksen kohteena olevassa pienryhmäkodissa on paikkoja seitsemälle 1–17-vuotiaalle lapselle tai nuorelle. Suuri ikäskala antaa mahdollisuuden sisarusten sijoittamiseen samaan asuinpaikkaan. Tunnetaidot ja tunnetaitokasvatus ovat olleet toiminnan alusta saakka keskeinen osa tutkimuksessa olevan toimintaympäristön toimintakulttuuria. Toiminnan tausta-ajatuksena on systeminen ajattelu, jonka mukaan pienikin muutos jossain systeemin osassa voi saada aikaan muutosta. Tämä ajattelu perustuu siihen, kuinka kasvattajan on useimmiten muutettava omia vuorovaikutustapojansa, jos yhteyden ylläpitäminen tai sen löytäminen on vaikeaa lapsen tai nuoren kanssa.

Tutkimukseeni osallistuivat ja sitoutuivat kaikki toimintayksikössä tutkimuksen alkaessa työskentelevät kasvattajat, joiden kokemuksia on hyödynnetty tutkimuksen aikaisessa

toiminnassa. Tutkijan ja tutkittavan yhteisön vuorovaikutus ei ole ajallisesti tarkoin määritelty, vaan olennaista on tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien aktiivinen vuorovaikutus sekä sitoutuminen yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin (Eskola & Suoranta 2001, 128). Tutkimukseni alkaessa tutkimuksessa oli mukana kahdeksan (N8) kasvattajaa. Tutkimuksen aikana työyhteisössä tulleiden muutosten kautta tutkimukseen osallistuvien määrä laski seitsemään (N7). Tutkimuksessa mukana oleva työryhmä koostuu erilaisista ammattinimikkeistä mm. sosionomeista ja lähihoitajista. Osallistuneilla on erimittaisia työkokemusvuosia lastensuojelusta sekä myös eri toimintaympäristöistä lasten ja nuorten parissa. Lastensuojelussa kertyneet työskentelyvuodet vaihtelivat kahden vuoden mittaisesta työkokemuksesta viidentoista vuoden mittaisiin työkokemuksiin. Tutkimukseen osallistuneilla kasvattajilla on työyhteisössä erilaisia työtehtäviä ja rooleja. Tutkimukseeni osallistuvia eritellään osaltaan eri nimityksillä tutkittavien työroolien kautta. Toimiessani aktiivisena toimijana omassa lähiyhteisössäni sekä osallistumalla oman työni kehittämiseen, voidaan omasta tutkimusenaikaisesta roolistani käyttää nimitystä toimija - tutkija (Huovinen & Rovio 2010, 94). Tutkijana olin aloittanut toimimaan kyseisen toimintayksikön vastaavana ohjaajana, eli esihenkilönä syyskuussa 2021. Toimintamallin kehittäjät työskentelevät tutkimuksen aikana kyseisessä toimintayksikössä. Toinen toimintamallin kehittäjistä toimi yksikön johtajana ja toinen arjen ohjaustyön ohella tunnetaito-ohjaajana. Kaikista toimintayksikössä työskentelevistä käytetään tässä tutkimuksessa myös yhteistä nimitystä kasvattajat.

Toimintayksikön arki koostuu hoidollisen ja kasvatuksellisen työn lisäksi koulunkäynnistä, harrastuksista ja tavanomaisista arjen askareista, joka sisältää monia kohtaamisia lasten ja nuorten kanssa. Työtä tehdään pääosin kolmessa eri vuorossa. Laakso (2012) kuvailee lastenkotityötä arkiseksi huolenpidoksi, joka muodostaa perustan lastenkotityölle ja lastenkotityön ammatillisuudelle. Iso osa lastenkotityön laadusta ja lapsen hyvinvoinnista ja osallisuudesta tapahtuu näissä arkiseen huolenpitoon liittyvissä kohtaamisissa. (Laakso 2012, 134–135.) Jokaiselle lapselle ja nuorelle on nimetty omaohjaaja, jonka tarkoituksena on toimia myötä kulkijana ja lapsen ja nuoren arjen asioiden asiantuntijana. Seppänen (2022, 182) painottaakin, kuinka omaohjaajilla on suuri merkitys turvallisen arjen ja luottamuksen muodostumisessa. Viikoittain pidettävässä viikkopalaverissa kasvattajat käyvät läpi ajankohtaisia asioita liittyen arjen toimintaan, kehittämiseen ja turvallisuuteen. Toimintayksikössä pidetään viikoittain myös yhteisöllinen talon palaveri, jossa käydään läpi arjen asioita yhdessä lasten ja nuorten kanssa. Lapset ja nuoret pääsevät näin osallistumaan

yhteisen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Työyhteisön tiimipäiviä järjestetään noin kerran kuukaudessa. Tässä tutkimuksessa tiimipäivä on nimitys kasvattajien palaverille, jossa suunnitellaan yhdessä toimintaa, järjestetään työnohjausta ja käydään yhdessä läpi arjen käytänteitä. Tiimipäivät toimivat toimintamallin pilotoinnin aikana paikkana, joissa käytiin keskustelua toimintamalliin liittyen, ja näin olivat vahvana osana toimintamallin kehittämistyötä.

4.3 Tutkimuksen aineisto

4.3.1 Ryhmäkeskustelut ja yksilöhaastattelut

Tutkimuksen aikaisia ryhmäkeskusteluja järjestettiin kaksi kertaa pilotoinnin aikana. Ryhmäkeskustelut suoritettiin avoimina haastatteluina, jotka nauhoitettiin Sanelin-ohjelman avulla. Avoin haastattelutilanne muistuttaa Eskolan & Suorannan (2001, 86) mukaan tavallista keskustelua, jossa haastattelija ja haastateltavat keskustelevat tietystä aiheesta. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2009, 207) mukaan keskustelussa kaikki osapuolet ovat tasa-arvoisia kysymysten asettelussa ja vastausten antamisessa, joten tässä tutkimuksessa ryhmähaastatteluita nimitetään ryhmäkeskusteluiksi. Ryhmäkeskustelut järjestyivät työryhmän yhteisten tiimipäivien yhteydessä. Ryhmähaastattelut olivat kestoltaan 30–65 min. Hirsjärvi ym. (2009, 211) tuovat myös esille, kuinka ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka voivat määrittää keskustelun suunnan, joten tämä on otettava huomioon tuloksien tulkinnassa ja johtopäätöksiä tehtäessä. Ryhmäkeskustelussa henkilöt voivat myös innostaa toisia puhumaan aiheesta, joita voidaan laajentaa myöhemmin yksilöhaastatteluissa (Eskola & Suoranta 2001, 95). Yksilöhaastattelut sekä kyselomakkeiden avoimet kysymykset antoivat kaikille osallistuneille mahdollisuuden omien mielipiteiden ilmaisuun (Hirsjärvi ym. 2009, 201). Keskusteluiden ja yksilöhaastatteluiden teema-alueet sekä kyselylomakkeen avoimet kysymykset tukivat toisiaan ja keskittyivät toimintamallin käyttöönottoprosessiin ja tunnetaitotyöskentelyyn (liite 1 & liite 2a, 2b).

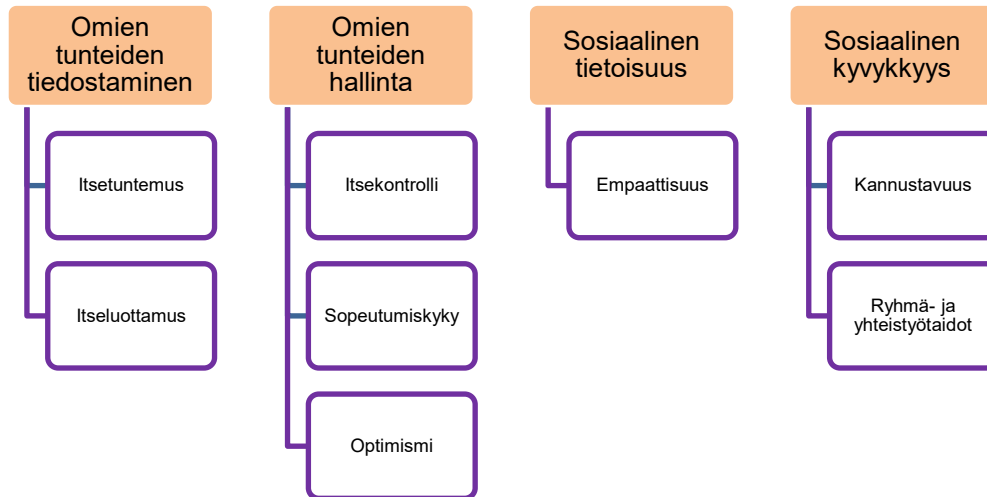
Yksilöhaastatteluja järjestettiin tutkimuksen aikana kahden eri kasvattajan kanssa. Yksilöhaastattelut toteutettiin avoimina teemahaastatteluina. Teemahaastatteluissa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, olivat etukäteen määritelty, kuitenkin niistä puuttuivat kysymysten tarkka muoto ja järjestys (Eskola & Suoranta 2001, 86). Koska olin tietoinen tutkittavien työhistoriasta, se antoi mahdollisuuden pyytää ja valikoida haastateltavat

tutkimusaineistoa rikastuttavalla tavalla. Haastateltavat valikoituivat lastensuojelussa olleiden työskentelyvuosien sekä eri toimintaympäristöjen tuomien työkokemusten kautta. Haastateltavilla oli kokemusta työskentelystä lasten ja nuorten parissa erilaisissa toimintaympäristöissä. Tämä mahdollisti asioiden tarkastelua myös eri toimintaympäristöjen näkökulmasta. Yksilöhaastattelut olivat kestoaltaan 35–40 min. Haastattelutilanteet pyrittiin pitämään mahdollisimman rentoina, tiedostaen tutkittavien ja tutkijan työroolien merkitys ja niiden läsnäolo.

4.3.2 Sähköinen kyselylomake

Tutkimuksessa käytettävä tunneälyosaamisen mittaristo pohjautuu Virtasen (2013) väitöskirjassa käytettyyn kyselylomakkeeseen, joka on perustunut Golemanin, Boyatzisin ja McKeenin (2002) kompetenssipohjaiseen tunneälymalliin. Tästä Virtasen valmiista mittaristosta valittiin tähän tutkimukseen parhaiten sopivat väittämät, jotka osoittautuivat Anna Eskolan vielä työn alla olevan väitöskirjan faktorianalysoinneissa parhaiten toimiviksi. Kyselylomakkeen väittämät pohjautuivat tunneälyn neljään kompetenssialueeseen: omien tunteiden tiedostaminen omien tunteiden hallinta, sosiaalinen tietoisuus ja sosiaalinen kyvykkyys ja niiden sisältämiin tunneälyn ominaispiirteisiin. Tässä tutkimuksessa käytössä olivat tunneälyn ominaispiirteistä: itsetuntemus, itseluottamus, itsekontrolli, sopeutumiskyky, optimismi, empaattisuus, kannustavuus sekä ryhmä- ja yhteistyötaidot (KUVIO 5). Eri-osa-alueiden alaväittämiä on osittain muutettu tähän tutkimukseen soveltuviksi (väittämät 41, 42, 43). Tunneälyn eri osa-alueiden lisäksi lomakkeessa oli väittämiä omien tunteiden käsittelytaidoista (väittämät 23–25), tunteiden ilmaisemisesta (väittämät 26–30) ja tunnetaitojen tukemisesta (väittämät 31–34). Nämä väittämät pohjautuvat osaltaan Jääskisen (2017, 48–49, 81–82) materiaaleihin. Kysely toteutettiin kaksi kertaa tutkimuksen aikana. Toinen kysely toteutettiin tammikuussa 2022 ja toinen sijoittui pilotoinnin keskivaiheille, syys-marraskuulle 2022. Sähköinen kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Molemmissa kyselylomakkeissa on yhteensä 45 monivalintakysymystä. Monivalintakysymykset antavat paremmin mahdollisuuksia vastausten vertailemiseen (Hirsjärvi ym. 2009, 201), joten itsearviointimittaristossa arviointi tapahtui viisiportaisen Likert-asteikon avulla (liite 2a & 2b). Kyselyn toisessa osassa on käytetty viisi- ja kolmiportaisia asteikkoja mittaamaan toimintamallin pilotointiprosessiin liittyviä väittämiä ja toimintamallin soveltamista arkeen (liite 2b.) Molempien vastauskertojen jälkeen osallistujat

saivat itselleen sähköisen yhteenvedon, jossa ilmeni vastaajan itsearvioinnit ja keskiarvot näistä eri osa-alueista. Itsearvioinnin kautta vastaajien oli mahdollisuus seurata omia vahvuuksiaan sekä kehittymistarpeitaan.



KUVIO 5. Tässä tutkimuksessa käytetyt tunneälymallin eri osa-alueet. Mukaelma Virtasen (2015, 31) esittämästä kuviosta, joka pohjautuu Golemanin ym. (2002) esittämään tunneälymalliin.

4.4 Muutuskertomus aineistoa kokoavana analyysimenetelmänä

Aineistoni oli monimuotoista, joka on hyvin tyypillistä toimintatutkimukselle. Aineistoa on kerätty rinnakkaisesti erilaisin menetelmin, jolloin analyysia on tehty koko tutkimusprosessin ajan. (Puusa 2020, 146.) Tutkimukseni kokoavana aineiston analyysimenetelmänä on hyödynnetty narratiivista kertovan muutosselonteon menetelmää. Heikkisen (2015) mukaan tarina on tärkeä narratiivisen tutkimuksen käsite, sillä tarina on kertomuksen tapahtumarakenne eli tapahtumien ja tapahtumakulun kuvaus, joka vastaa kysymykseen, mitä on tapahtunut. Tässä tutkimuksessa muutuskertomus eli tarina muodostuu ajassa etenevistä tapahtumista, jossa narratiivilla viitataan aineiston analyysitapaan. (Heikkinen 2015, 151–154.) Narratiivinen kertovan muutosselonteon menetelmä perustuu Laitisen (1999) mukaan sosiaalipsykologiseen Harrén ja Secondin (1972) kehittämään etnogeniaksi kutsuttuun teoriaan ja selontekojen menetelmään. Selontekojen menetelmän keskeisiä käsitteitä ovat episodi, selonteko ja neuvottelu, jotka yhdessä muodostavat muutosselonteon. Muutosnarratiivin tuottaminen jakautuu kuuteen eri vaiheeseen: avauskertomukseen, tutkimuksen kontekstin kuvaamiseen, episodisen etenemiskuvauksen laatimiseen,

selontekojen keräämiseen, muutuskertomuksen kirjoittamiseen ja muutuskertomuksesta neuvottelemiseen. (Laitinen 1999, 205–207.)

Tämän kertovan muutosselonteon menetelmän kautta tuodaan esille, mitä toimintayksikössä on koettu pilotointiprosessin aikana. Ennen muutuskertomuksen kirjoittamista on tutkijan yhdessä muiden episodeihin osallistuvien henkilöiden kanssa kerättävä selontekoja tapahtuneesta. Selonteoksi kutsutaan ihmisten omasta toiminnasta antamia selityksiä. Näiden selontekojen kautta saadaan lisääaineistoa tapahtumien kulusta ja näkökulmia tapahtuneesta. (Laitinen 1999, 206–208.) Tämän tutkimuksen selonteot muodostuivat keskusteluista, haastatteluista ja kyselylomakkeen kautta saaduista aineistoista. Muutuskertomuksen kirjoittamisessa käytetään pohjatekstinä episodista etenemiskuvausta, joka tässä tutkimuksessa pohjautui pilotointiprosessin eri vaiheiden mukaiseen toimintaan. Tutkimuksen kautta saatuja aineistoja on käsitelty rinnakkain, jonka pohjalta on luotu kertomus, jonka kautta on pyritty kuvaamaan tapahtuneet muutokset mahdollisimman tarkasti. Tämä oli aineiston yksi keskeisimmistä analysoinnin vaiheista. TAULUKOSSA 1 on esitelty muutuskertomuksen tuottamisen vaiheet.

TAULUKKO 1. Muutuskertomuksen tuottamisen vaiheet Laitisen (1999, 206) taulukon mukaisesti.

VAIHE:	VAIHEEN SISÄLTÖ:
Avauskertomuksen kirjoittaminen	kuvataan tutkijan sisäänpääsy kentälle
Tutkimuksen kontekstin kuvaaminen	kuvataan muutoksen tapahtumapaikka
Episodin etenemiskuvauksen laatiminen	1. kerätään tarkasteltavaan muutosprosessiin liittyvää aineistoa 2. aineistosta poimitaan episodeja 3. episodit listataan kronologisessa järjestyksessä
Selontekojen kerääminen	1. valitaan avainepisodit 2. kerätään episodeihin osallistuneilta henkilöiltä selontekoja tapahtuneesta
Muutuskertomuksen kirjoittaminen	episodista etenemiskuvausta korjataan ja täydennetään selonteista saadulla aineistolla
Muutuskertomuksesta neuvotteleminen	1. muutokseen osallistuneet henkilöt lukevat kertomuksen 2. keskustellaan siitä, miten muutuskertomus saataisiin mahdollisimman hyvin vastaamaan tapahtunutta

Selontekojen kerääminen ja muutuskertomuksesta neuvotteleminen toimivat myös oppimisen keinoina, sillä prosessin kautta jäsenetään myös omaa toimintaa ja oppimista. Kertovan muutosselonteon menetelmässä tehdään tulkintoja kolmella eri tasolla, joita ovat selvitys, selittäminen ja tulkitseminen. Tässä tutkimuksessa selvitystä vastaavat keskustelut ja haastattelut sekä kokonaiskuvan luominen kertomuksen tekstin kautta. Selittäminen tapahtuu siinä vaiheessa, kun tekstiä pyritään analysoimaan suhteessa todellisuuteen, joita on tuotettu episodisessa etenemiskuvauksessa. Muutuskertomuksen kirjoittamisen tavoitteena on tuoda tutkimusaineistojen avulla esille tutkimukseen osallistuneiden äänet. Tulkitseminen tehdään verrattaessa saatuja tuloksia teorioihin ja laajempaan viitekehykseen. (Mäntylä 2007, 58.)

4.4.1 Aineiston käsittely SWOT-analyysia hyödyntäen

Toimintamallin arjen kehittämistyössä sekä aineiston analysoinnissa hyödynnettiin osaltaan SWOT-analyysia. SWOT-lyhenne tulee sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). Tätä menetelmää käytetään yleensä oppimisen ja ongelmien tunnistamisessa ja toimintaprosessin kehittämisessä. (Nyarku & Agyapong 2011, 1–2.) Vuorinen (2013) tuo esille, kuinka nelikenttämenetelmän kautta voidaan tehdä päätelmiä, miten vahvuuksia voidaan vahvistaa ja käyttää hyväksi, miten heikkouksia voidaan välttää tai lieventää, miten mahdollisuuksia voidaan hyödyntää, miten uhkat voidaan poistaa tai kääntää mahdollisuudeksi. SWOT-analyysin kautta listatut asiat ovat kuitenkin aina subjektiivisia valintoja, ja näin tietyt asiat voivat olla samanaikaisesti sekä vahvuuksia että heikkouksia. Vuorinen tuo myös esille, kuinka SWOT-analyysi on yleisesti väärinkäytetty ja tulkittu strategiatyökalu, jonka kautta analyysista tulee usein pinnallinen. (Vuorinen 2013, 89–94.) Tässä tutkimuksessa SWOT-analyysiä hyödynnettiin keskustelujen ja haastattelujen pohjana sekä kyselylomakkeiden avointen kysymysten asetteluissa. Tässä tutkimuksessa SWOT-analyysin kautta suoritettujen listauksien kautta kerättiin tietoa ja ryhmiteltiin aineistoa, kuitenkin tekemättä aineiston tarkempaa analyysia.

Keskustelujen ja haastattelujen kautta saatujen aineistojen analysoinnin aloitin aineiston kuuntelulla ja litteroinnilla. Syrjälä ym. (1994, 45) tuovat esille, kuinka aineistoon tutustumisvaihe sisältää jo tuntumaa, joka auttaa analyysin etenemisessä. Hirsjärvi ym. (2009) ovat tuoneet esille, kuinka litterointia voidaan tehdä koko kerätystä aineistosta tai valikoida esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. Käydyistä keskusteluista eli osallistujien antamista selonteosta olen nostanut esiin toimintamallin pilotointiprosessin kannalta olennaisen tiedon,

jotka tutkijana olen litteroinut eli kirjoittanut auki (Hirsjärvi ym. 2009, 222). Kirjoitin litteroidut aineistot Word-tiedostoihin. Keräsin aineistosta mielenkiintoisia keskusteluja ja ilmauksia, jotka ryhmittelin aineistosta SWOT-analyysia apuna käyttäen. Etsin SWOT-analyysin avulla esiin nousseet pilotointiprosessiin liittyvät vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat. Laadullisen aineiston analyysin päämääränä onkin tuoda aineistoon selkeyttä tiivistämällä sitä, kuitenkin kadottamatta aineiston informaatiota (Eskola & Suoranta 2001, 137). Tutkijan tehtävä on Puusan (2020, 146) mukaan tulkita ja havainnoida, ja näiden kautta yhdistää havainnot ja johtolangat kokonaisuudeksi.

4.4.2 Kyselylomakkeen käsittely

Kyselylomakkeiden kautta saadun määrällisen aineiston analysoinnissa on hyödynnetty SPSS-analysointiohjelmaa. Kyselylomakkeen analysointivaiheessa Webropol-ohjelmalla luotu kyselylomake syötettiin SPSS-analysointiohjelmaan. Ohjelman avulla eri väittämät luokiteltiin ryhmiin kyselylomakkeen numeroitujen väittämien ja alaväittämien mukaisesti. Tunneällyn eri osa-alueet luokiteltiin omiin ryhmiinsä (väittämäryhmät 2–13). Omien tunteiden käsittelytaidot, tunteiden ilmaiseminen ja tunnetaitojen tukeminen luokiteltiin omiin ryhmiinsä (väittämäryhmät 8–10). Saadun aineiston analyysi aloitettiin laskemalla näiden ryhmien keskiarvoja ja mediaaneja. Kyselylomakkeiden kautta saatua aineistoa tuodaan vertailuun muun tutkimusaineiston kanssa, mutta tulokset eivät keskity tarkastelemaan ja mittaamaan objektiivisiä muutoksia kasvattajien tunneälystä ja tunnetaidoista tai niiden kehittymisestä. Saadut tulokset kulkevat muutuskertomuksen mukana. Tuloksia vertailtiin ryhmätasolla kasvattajien arvioinneista omien valmiuksien ja niiden koetun tärkeyden osalta. Näiden kautta on nostettu esiin ryhmän vahvuuksia ja mahdollisia kehittymiskohtia ja heikkouksia.

4.4.3 Avauskertomus

Muutosprosessin kuvaus aloitetaan avauskertomuksella, jossa tutkija kuvaa sisäänpääsyn kentälle (Laitinen 1999, 207). Eräsaaren (1995, 57) mukaan avauskertomuksessa tutkijan läsnäolo tulee myös näkyä. Muutuskertomukseni avausosiossa tuodaan esille, kuinka kehittämisprosessi ja toimintatutkimukseni sai alkunsa.

Kehittäminen lähtee aina jostakin tarpeesta. Tässä tutkimuksessa mukana olevan pienryhmäkodin toiminnanjohtajalla sekä tunnetaito-ohjaajaksi valmistuneen työntekijän kesken oli noussut keskustelua tunnetaito-osaamisen merkityksestä lastensuojelussa. Keskusteluiden kautta oli noussut esille tunnetaito-osaamisen tarve myös muissa opetus- ja kasvatustilan eri toimintaympäristöissä. Toimintamallin lähtöajatuksena oli tuoda kasvatustilan ja opetusalan eri toimintaympäristöjen arkeen soveltuva matalan kynnyksen toimintamalli, joka tukisi kasvattajia tunnetaitotyöskentelyssä. Toimintamallin suunnittelu oli herännyt tämän yhteisen näkemyksen pohjalta, ja sitä oli lähdetty kehittämään näiden kahden eri toimijan yhteistyössä. Toimintamallin suunnittelutyö oli siis aloitettu jo ennen kuin tutkimuksessa mukana ollut toimintayksikkö oli aloittanut vielä toimintaansa.

Toimintamallin pilotointi oli suunniteltu aloitettavan pienryhmäkodissa, jossa molemmat toimintamallin kehittäjät tutkimuksen aikana työskentelivät. Toimin kyseisessä toimintayksikössä vastaavana ohjaajana. Olin yhdistänyt työn ja luokanopettajaopintoni, ja oli tullut aika suunnitella pro gradu - tutkimukseni aihetta. Toimintamalli ja sen suunniteltu pilotointi nousivat keskusteluihimme toiminnanjohtajan kanssa. Käytyjen keskustelujen pohjalta päätimme yhdistää tutkimukseni kyseiseen pilotointiprosessiin. Toikon & Rantasen (2009, 11) mukaan tutkimustiedon, tutkimusmenetelmien ja tutkimusasetelmien hyödyntäminen sekä kehittämiseen liittyvien ilmiöiden käsitteellistäminen auttavat osaltaan kehittämistoimintaa ja tulosten käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä. Keskusteluiden kautta nousikin ajatus toimintatutkimuksesta, jonka sovittiin kulkevan pilotointiprosessin mukana ja näin olevan osana tukemassa ja ohjaamassa toimintamallin soveltamista arkeen. Näin tämä tutkimukseni sai alkunsa, ja olin hypännyt mukaan tälle mielenkiintoiselle tutkimusmatkalle.

Yhteisten tapaamisten ja suunnitteluiden kautta loimme toimintamallin kehittäjien kanssa toimintasuunnitelmat pilotointiprosessille sekä teimme suunnitelman arjen käytänteille. Toimintamalliin on tarkoitus liittää mukaan kyselylomake, jonka kautta kasvattajat voivat tehdä itsearviointia omista tunnetaidoistaan ja niiden kehittymisestä. Lähdin suunnittelemaan ja luomaan kyselylomaketta tutkimukseeni, jonka pohjalla olivat myös toimintamallin kehittämiseen liittyvät tarpeet. Lomaketta täydennettiin ja testattiin yhdessä toimintamallin kehittäjien kanssa. Kyselylomakkeen kautta on tarkoitus pohtia omia tunnetaitoja sekä valmiuksia tunnetaitokasvatukseen. Lomake on mahdollista tulostaa myös itselle jokaisen itsearviointikerran jälkeen. Tässä tutkimuksessa kysely toteutettiin kaksi kertaa.

4.4.4 Pilotoitavan toimintamallin teema-alueet

Toimintamallissa käsiteltäviä teema-alueita on kaksitoista, yksi jokaiselle kuukaudelle. Nämä aihealueet ovat:

1. Tunteiden tunnistaminen itsessäsi
2. Tunteiden tunnistaminen ja tunnekehoyhteys
3. Tunteiden tunnistaminen muissa (tunnistamisen aloittaminen lasten kanssa)
4. Tarpeiden tunnistaminen itsessä
5. Tarpeiden tunnistaminen muissa
6. Sisäinen puhe
7. Välikatsaus: Missä mennään?
8. Tunteiden sietäminen itsessäsi
9. Tunteiden sietäminen muissa ja lapsen tunteiden kannattelu
10. Rakentava vuorovaikutus
11. Tunteiden säätely itsessä ja tunteiden kanssasäätely
12. Mitä jäi reppuun?

Toimintamallin kautta on tarkoituksena lisätä kasvattajan tunne- ja tarvesanoja, saada työkaluja kasvattajalle itselleen sekä lisätä vähitellen toimintaan tietoista tunnetaitotyöskentelyä. Jokaiselle teemalle on oma tietopaketti ja huoneentaulu, joissa on merkittynä teeman keskeiset ajatukset kysymysten ja lauseiden muodossa. Jokainen uusi teema on tarkoitettu julkaistavan aina kuun alussa. Materiaaleista löytyy kuvakortteja, kehomeditaatiotallenteita, ohjeistuksia tunnepäiväkirjaan sekä erilaisia harjoitteita, joita voi tehdä itsenäisesti tai yhdessä lasten ja nuorten kanssa. Ennen materiaaleihin tutustumista täytetään kyselylomake, jonka avulla kasvattaja voi seurata omien tunnetaitojen kehittymistä toimintamallin käytön aikana. Kyselylomake on tarkoitus täyttää kolme kertaa vuosikellon aikana. Toimintamallin ensimmäisten kuukausien teemat painottuvat tunnesanaston kartuttamiseen ja omien tunteiden ja tarpeiden tarkasteluun. Tämän jälkeen tunnetaitotyöskentelyä on tarkoitus siirtää itsestä myös muihin.

Työympäristöön laitettiin näkyville tunne- ja tarvesanojen listat. Listat olivat kiinnitettynä yleisiin tiloihin sekä lisättiin työntekijöiden päivittäisten asioiden joukkoon sekä sähköiseen järjestelmään. Listat oli kasvattajien mahdollista tulostaa myös itselleen. Näiden tunne- ja tarvesana listojen tarkoituksena oli oppia sanottamaan tunteita ääneen itselle, jonka kautta lapsen ja nuoren on mahdollisuus saada myös esimerkkiä eri tunteista. Omien tunteiden tutkimisen kautta on tarkoituksena saada tunteet vähitellen tietoisesti mukaan myös arjen toimintaan. Tunnekehoyhteyden vahvistamiseen oli materiaaleissa erilaisia keinoja ja harjoituksia. Materiaaleja ja harjoituksia oli hengityksen havainnointiin, mindfulnessiin, kehon herättelyyn, ajatusten tarkkailuun sekä harjoitteita musiikin liikuttamana.

4.4.5 Episodinen etenemiskuvaus

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimuksen etenemisestä episodisesti. TAULUKOSSA 2 tuodaan esille muutosprosessin aikainen aineistonkeruu, tutkittavien määrä, tutkimuksen aikainen toiminta ja mitä toiminnasta on seurannut. Taulukkoon on merkittynä kronologisessa järjestyksessä toiminta, joka kuvaa tutkimuksen episodista etenemistä.

TAULUKKO 2. Tutkimukseni episodinen etenemiskuvaus.

Aika	Toiminta/ aineistonkeruu	Toiminta, analysointi ja seuraus
Joulukuu 2021	Tutkimukseni ja toimintamallin pilotoinnin suunnittelua toimintamallin kehittäjien kanssa	Suunnitellaan, kuinka toimintatutkimus yhdistetään toimintamallin pilotointiprosessiin → luodaan kyselylomake
Tammikuu 2022	Työyhteisön tiimpäivä: toimintamalliin tutustuminen, ryhmäkeskustelu ja arjen havainnointia	Keskustelua odotuksista ja ajatuksista tunnetaitoihin ja toimintamalliin liittyen → SWOT-analyysi
Helmikuu 2022	Sähköinen kyselylomake	SPSS-ohjelma Avointen kysymysten ryhmittely SWOT-analyysia hyödyntäen
Maaliskuu 2022	Yksilöhaastattelu	Aineiston litterointi ja ryhmittely SWOT-analyysia hyödyntäen
Maaliskuu 2022	Toimintatutkijan ja toimintamallin kehittäjien tapaaminen	Keskustelua toimintamallin kehittäjien kanssa, mitä on tullut esille kyselylomakkeissa ja yksilöhaastattelussa

Maaliskuu 2022	Työyhteisön tiimpäivä: ryhmäkeskustelu	Keskustelua, miten toimintamalli on näkynyt arjessa ja, kuinka sitä voidaan soveltaa vielä paremmin tarpeita vastaavaksi
Huhtikuu 2022	Yksilöhaastattelu	Aineiston litterointi ja ryhmittely SWOT-analyysia hyödyntäen
Syys-lokakuu 2022	Sähköinen kyselylomake	SPSS-ohjelma Avointen kysymysten ryhmittely SWOT-analyysia hyödyntäen
Helmikuu 2023	Tutkijan ja toimintamallin kehittäjien tapaaminen	Keskustelua ja arviointia siitä, mitä aineiston analysoinnin ja prosessin seurannan kautta on noussut esille → muutuskertomuksen kirjoittaminen
Elokuu 2023	Muutuskertomuksesta neuvottelemine	Toiminnan arviointia

4.4.6 Muutuskertomuksesta neuvottelemine

Laitisen (1999) mukaan muutuskertomuksesta neuvottelemine on minimissään sitä, että muutuskertomus annetaan muutokseen osallistuneiden henkilöiden luettavaksi.

Osallistuneilla on mahdollisuus käydä keskustelua tapahtuneesta, jonka tavoitteena on saada muutuskertomus vastaamaan tapahtunutta mahdollisimman hyvin. (Laitinen 1999, 208.) Tässä tutkimuksessa mukana olleet ovat saaneet sähköpostitse luettavakseen kirjoittamani muutuskertomuksen elokuussa 2023. Tutkimukseen osallistuneilla on ollut mahdollisuus tuoda esille omat näkökulmansa ja neuvotella tutkimukseni tuloksista ja tulkinnoistani. Osallistuneille on annettu mahdollisuus yhteiseen keskusteluun ja neuvotteluun, jotta muutuskertomus vastaa kaikkien osallistuneiden mielestä mahdollisimman hyvin tapahtunutta. Tutkimukseeni osallistuneet eivät tuoneet esiin tarvetta kertomuksen muuttamiseksi.

5 Muutoskertomus kohti tunnetietoisempaa arkea

5.1 Kasvattajat olivat innoissaan pilotointiprosessin käynnistymisestä

Uuden toimintamallin pilotointiprosessi aloitettiin työyhteisön yhteisellä tiimipäivällä helmikuussa 2022. Pilotoinnin aluksi painotettiin matalan kynnyksen mallin merkityksellisyyttä ja sitä, kuinka oma kiinnostus tunnetaitokasvatusta kohtaan ja asioiden tietoinen pohdinta tukevat osaltaan tunnetaitokasvatusta. Toimintamallin kehittäjät toivat esille, kuinka tarkoituksena ei ole tuoda työhön lisää erilaisia menetelmiä, vaan nostaa esille tunnetaitojen merkityksellisyyttä ja kasvattajien omaa kiinnostusta tunnetaitotyöskentelyä kohtaan. Seuraavissa lainauksissa ilmenee, millä tavoin toimintamallia tuotiin esille työyhteisön tiimipäivässä:

Lastensuojelutyössä tarvitaan tunnetaito-osaamista, ja sitä pitäis lisätä. Mutta se mikä on aina lastensuojelussa ja menetelmissä, että ne saattaa olla päälleliimattuja ja ihmisille tulee sellainen olo, että: Ai, pitää käyttää jotain menetelmää? Pitäis tehdä jotenkin toisin. Siksi teiltä on kyselty jo haastattelutilanteessa, että se kulkee mukana meidän arjessa ja siitä on ollut alusta saakka mainintaa. Tätä vuosikelloa on työstetty jo ennen kuin tätä kiinteistöä on ollut edes olemassa.

Jokainen voi ottaa mukaan tästä sen mitä ottaa. Toimintamalli ja -menetelmä kuulostavat isoilta. Monissa paikoissa ei ole edes kiinnostusta, mutta miten voidaan kasvattaa sitä kiinnostusta. Miten voidaan rakentaa sitä kiinnostusta asiaan. Mitä voidaan tuoda arkeen, kun riittäisi jo pohdiskelu siinä arjessa. Voidaan soveltaa jokaisen yksikön arkeen.

Työryhmän odotukset toimintamallia kohtaan olivat odottavaiset ja innostuneet. Myös jännitystä oli havaittavissa niin tunnelmassa kuin keskusteluissakin. Ajatukset pilotoinnista olivat positiivisia, ja ne nähtiin hyvänä ja työyhteisön toimintaa kehittävänä.

Kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä nousi myös esiin innostus ja osittain positiivinen jännitys siitä, mitä kaikkea toimintamallin pilotointiprosessin mukana on tulossa. Seuraavissa lainauksissa on nostettu esille työyhteisöstä nousseita ajatuksia tunnetaitokasvatuksen merkityksellisyydestä ja kiinnostuksesta toimintamallia kohtaan.

Mun mielestä tämä on tosi hienoa ja tämmöstä tarvii jokaisessa tämmösessä paikassa. Ihan jo pelkästään työntekijöiden niinku, että ne tulkinnanvaraisuudet jäis vähemmälle. Mut heti ajattelin, et vuos. Mä haluan noi tiedot heti. Pitääks mun odottaa, et mä pääsen kutoseen, et mikä kuukaus se on.

Kun tämä tuotiin esille yhteisesti ja olihan tästä viitteitä ollut jo aikaisemmin niin tuota... Edelleen samaa mieltä, että on hyvä juttu, kun tätä on lähdetty syventämään. Tärkeä osa tätä työtä. Jokainen tekee persoonallaan sitä työtä, mutta myöskin näistä asioista ei voi puhua liian paljon.

Toimintamallin uskottiin vahvistavan ja tuovan hyvää myös lasten ja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Keskusteluissa nousi esille, kuinka omien tunnetilojen tutkiminen nähdään tärkeänä osana kasvattajan työtä. Vastauksissa nousi myös esille, kuinka tunnetaitokasvatusta tulisi lisätä kasvatusalan eri opintosisältöihin. Keskusteluihin nostettiin haastavista elämäntilanteista tulleiden lasten tunnetaitojen tukemisen tärkeys ja merkityksellisyys.

Tunnetaitokasvatusta voisi olla kaikille kasvatusalan ammattilaisille pakollisena jo opintojen aikana. Pidän sitä äärimmäisen tärkeänä varsinkin silloin, kun ollaan kasvattamassa ja tukemassa lasta/ nuorta, jolla tunne-elämä on puutteellista tai se on saanut kolhuja.

Työryhmästä nousi myös esille, kuinka toimintamallin toivottiin tuovan arkeen työkaluja, eikä työn lomassa tarvitsisi opetella erilaisia ohjelmia, jotka vievät aikaa ja lisäävät työmäärää. Esiin nousi myös ajatuksia ja toiveita sille, millaisia käytäntöjä toimintamallin pilotoinnin aikana toivottiin saatavan. Pilotoinnin aikana toimintamalliin toivottiin selkeitä ohjeita, vinkkejä ja koulutuksia. Seuraavissa lainauksissa esimerkkejä työyhteisöstä nousseista ajatuksista ja ideoista.

Mielenkiinnolla odotan, kyl täst hyvä tulee varmasti. Kunhan se olis nyt sellanen, et siitä tulee sellanen helppo, ettei siihen tarvii sit varaa erikseen niin paljon aikaa tai muuta, että se soljuis siinä. Ja sit kun me aletaan handlaamaan jotain noista, vaikka noista metodeista ja ne tulee lapsillekin tutuiksi, niin se tulis yksinkertaisemmaksi ja semmoseksi helpommaksi osaksi sitä arkea, ettei se olisi erillinen ohjelma.

Kasvattajille säännöllinen koulutus tai kurssi ja erilaisia konkreettisia ohjeita ja neuvoja tueksi. Tunnetaitokasvatusta tehdään paljon arjessa ilman tiedostamistakin. Malli soveltuu varmasti arkeen, kun tavoitteet ovat aluksi tarpeeksi pieniä ja siitä tehdään rutiini.

Toimintamallin teemoista toivottiin yhteistä keskustelua, muistuttamista ja asioiden esillä pitämistä, etteivät ne unohtuisi arjen kiireen keskellä. Toimintamallin käyttöönotto herätti ajatuksia ja pohdintaa siitä, millä tavoin se saadaan mukaan arkeen ja millaisia ajallisia resursseja se tulee vaatimaan. Seuraavista lainauksista tulee esille, millaisia uhkia nostettiin esiin ja millaista tukea toivottiin pilotointiprosessin aikana. Esiin on nostettu myös

näkökulmaa siitä, kuinka jokainen voi tarvittaessa tukea ja auttaa toista käyttöönottoprosessin aikana.

Ajalliset haasteet ja, kuinka se vähitellen unohtuu kiireen keskellä ja jää vain osalle käyttöön.

Ohjaajat eivät löydä aikaa muutenkin hektisessä arjessa ottautua toimintamalliin.

Eiköhän apu ole lähellä ja autetaan toisiamme.

Toimintamallin kehittäjät painottivat, kuinka ensimmäisten kuukausien aikana on tarkoitus tutkiskella tunteita itsessä, joka pitää sisällään tunteiden tunnistamista ja sanottamista. Tunne- ja tarvesanojen lisääntyessä toivottiin tunnesanojen ja tunnetaitojen siirtyvän eri vuorovaikutustilanteisiin. Omien tunnetilojen käsittely ja käyttäytymisen pohtimisen tärkeys nousivat esiin myös kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä sekä yksilökeskusteluissa. Seuraavissa lainauksissa esimerkkejä kasvattajien ajatuksista kasvattajan omien tunnetaitojen merkityksistä.

Oman käyttäytymisen pohtiminen erilaisissa tilanteissa ja omien tunteiden käsittely ovat avainasemassa siihen, kuinka kohtelee muita ja osaa suhtautua toisten tunnetiloihin. Tätä tulisi enemmän pohtia työpaikoilla. Itse olen herkkä aistimaan erilaiset ilmapiirit yhteisöissä ja ihmisten tunnetilat. Toisten tunnetilat tarttuvat minuun helposti ja, jos ilmapiiri on negatiivinen, se kuormittaa ja väsyttää. Koen, että aikuisten on hyvä olla perillä omista heikkouksistaan ja vahvuuksistaan kasvatustyössä, jotta osaa tukea oikein ja aidosti. Asiakkaat huomaavat teeskentelyn ja jos aikuinen ei ole oikeasti läsnä ja kiinnostunut.

Jos aikuinen kasvattaja ei ole itse käsitellyt omia tunnelukkojaan tai traumojaan, ja siirtää niitä huomaamattaan asiakkaisiin ja toisiin aikuisiin. Myös liian empaattinen ihminen voi elää todella vahvasti mukana asiakkaiden tunnetiloissa.

Keskusteluissa ja kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä nousi esille, kuinka omien tunteiden käsittely voi nostaa esiin myös vaikeita tunteita, joiden käsittelyyn ei välttämättä ole vielä itse valmis. Tämä nostatti yhteistä keskustelua esihenkilöiden tuen merkityksellisyydestä sekä työterveyshuollon palveluista, jotka ovat myös tarvittaessa käytössä. Keskusteluissa nousi myös esille, kuinka tunnetaitojen työstäminen voi parhaimmillaan auttaa ja tukea työhyvinvointia.

Pitää työstää itseään ja entä, jos meneekin sinne, minne ei ole vielä valmis?

Työnantajan näkökulmasta, mikä vain auttaa jaksamaan ja pärjäämään työssä paremmin. Kuormittavaa ja raskasta työtä aina, jos tällä saisi jotain helpotusta siihen, niin lottovoitto jo itsessään.

5.2 Kasvattajien omat valmiudet arvioitiin matalammaksi kuin niiden tärkeys

Vastaajat arvioivat omia valmiuksiaan tunnetaitokasvatukseen kyselylomakkeen kautta (TAULUKKO 3). Alkukyselyssä vastaajien joukon keskiarvo omien valmiuksien osalta oli keskitasoa korkeampi (KA=3,9), asteikolla 1–5. Korkein arvo kuvaa vastaajan kokeman valmiuden olevan erittäin hyvä ja alhaisin arvo keskitasoa.

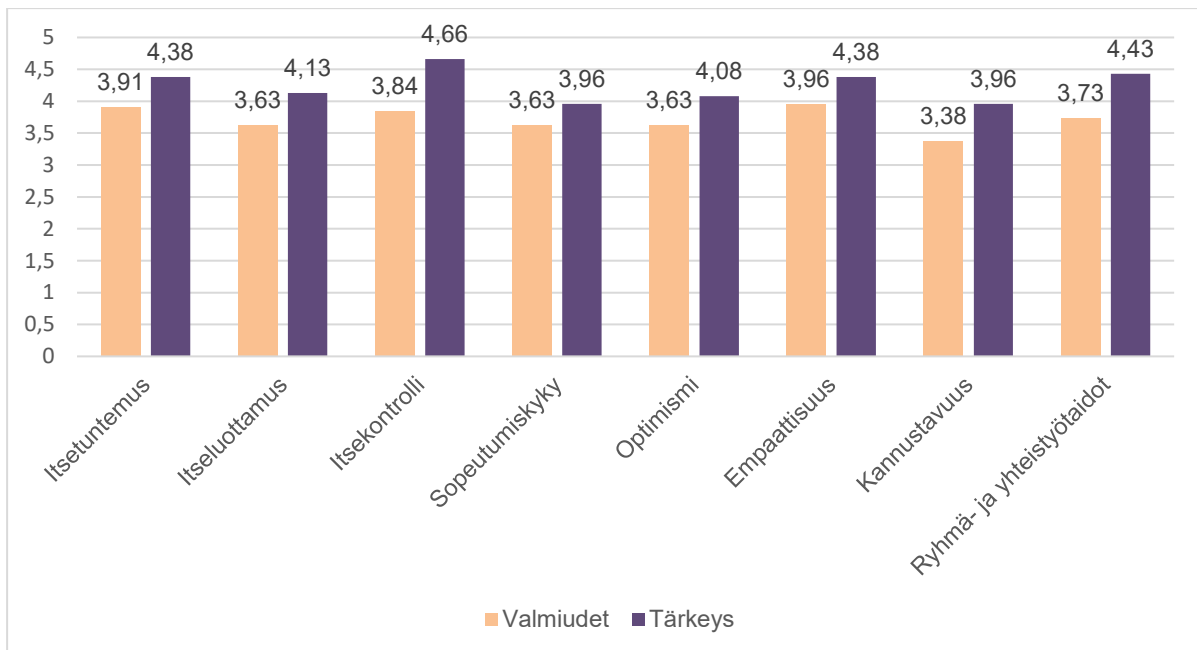
TAULUKKO 3. Keskiarvot vastaajien arvioista omista valmiuksistaan tunnetaitokasvatukseen pilotointiprosessin alussa

	N	alhaisin	korkein	keskiarvo
Valmiudet tunnetaitokasvatukseen	8	3,00	5,00	3,90

Kyselylomakkeen väittämä tunnetaitojen merkityksestä omassa elämässä ja ihmissuhteissa sekä kasvattajan työssä tukivat myös osaltaan käytyjen keskustelujen kautta esiin tulleita näkökulmia. Molempien osalta keskiarvo oli lähellä erittäin hyvää (KA=4,9), asteikolla 1–5.

Vastaajat arvioivat omia valmiuksiaan tunneälytaitojen eri osa-alueissa sekä niiden tärkeyttä kasvattajan työssä, asteikolla 1–5 (KUVIO 6). Prosessin alussa vastaajat arvioivat omat valmiutensa matalammalle, kun niiden tärkeyden kasvattajan työssä. Omista valmiuksista vahvimaksi arvioitiin empaattisuus (KA=3,96) ja heikoimmaksi osoittautui kannustavuus (KA=3,38). Omia valmiuksia arvioitaessa kasvattajat arvioivat omat valmiutensa yli keskitason.

Itsekontrolli koettiin tärkeimpänä tunneälytaitona kasvattajan työssä (KA=4,66). Vähiten tärkeänä kasvattajan työssä koettiin olevan sopeutumiskyky (KA=3,96) ja kannustavuus (KA=3,96). Kasvattajat kokivat kaikki osa-alueet melko tärkeäksi tai tärkeäksi ja ylsivät reilusti yli keskitason.



KUVIO 6. Keskiarvot kasvattajien arvioinneista omista valmiuksistaan ja niiden tärkeydestä tunneälytaitojen eri osa-alueissa pilotointiprosessin alussa.

Kasvattajat arvioivat omia valmiuksiaan omien tunteiden käsittelytaidoissa. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn tunnistaa ja sanottaa omia tunteita ja tarpeita* (valmius KA=3,9, tärkeys KA=4,1), *kyvyn sietää vaikeitakin tunteita ja tunnereaktioita* (valmius KA=3,6, tärkeys KA=4,5) sekä *kyvyn säädellä omia tunteita* (valmius KA=3,8, tärkeys KA=4,5). Tunteiden käsittelytaitojen osalta keskiarvot olivat omien valmiuksien osalta keskitasoa ja ne koettiin tärkeäksi kasvattajan työssä. Tunteiden käsittelytaitojen osalta on huomioitavaa, kuinka kasvattajat arvioivat omat valmiudet matalammaksi kuin niiden tärkeyden.

Kasvattajat arvioivat omia valmiuksiaan omien tunteiden ilmaisun osalta. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn rentoutua ja pitää hauskaa arjessa* (valmius KA=3,5, tärkeys 4,4), *kyvyn ottaa vastaan kritiikkiä lapsilta ja nuorilta* (valmius KA=3,9, tärkeys KA=4,6), *kyvyn olla aidosti kiinnostunut lapsen tunteista ja kokemuksista* (valmius KA=4,1, tärkeys KA=4,6), *kyvyn ilmaista omia tunteita rakentavasti* (valmius KA=3,5, tärkeys 4,5) ja *kyvyn ilmaista omia tarpeita, vaikka se herättäisi lapsessa tai nuoressa pettymystä* (valmius KA=3,5, tärkeys KA=4,5). Tunteiden ilmaisussa kaikkien osa-alueiden osalta keskiarvot olivat omien valmiuksien osalta keskitasoa paremmat ja ne arvioitiin tärkeäksi kasvattajan työssä. Omien tunteiden ilmaisun osalta on huomioitavaa, kuinka kasvattajat arvioivat omat valmiudet matalammalle kuin niiden tärkeyden kaikissa osa-alueissa.

Kasvattajat arvioivat omia valmiuksiaan tunnetaitojen tukemisen osalta sekä niiden tärkeyttä kasvattajan työssä. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn hyväksyä lapsen hankalat tunteet ja sanottaa ne ääneen* (valmius KA=3,9, tärkeys KA=4,6), *kyvyn sietää lapsen tunnetta ja pyrkimys olla siirtämättä tunnetilaa myönteiseksi tai saada sitä pois* (valmius KA=3,4, tärkeys KA=4,5), *kyvyn kannatella lasta tai nuorta vaikeiden tunteiden kanssa* (valmius KA=3,6, tärkeys KA=4,6), *kyvyn pysyä rauhallisena lapsen tunnereaktion yhteydessä* (valmius KA=3,9, tärkeys KA=4,9). Omien tunteiden ilmaisun osalta on huomioitavaa, kuinka kasvattajat arvioivat omat valmiudet matalammalle kuin niiden tärkeyden kaikissa osa-alueissa.

5.3 Kasvattajan omien tunnetaitojen merkityksien korostuminen

Maaliskuussa 2022 kävimme toimintamallin kehittäjien kanssa keskustelua siitä, mitä asioita kyselylomakkeissa, ensimmäisessä yksilöhaastattelussa ja arjen havainnoinnin keskellä oli tullut esille. Yksilöhaastattelussa ja kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä oli noussut esille, kuinka toimintamallin esillä pitämistä ja yhteistä asioista keskustelua toivottiin enemmän.

Toimintamallin ensimmäiset kuukaudet keskittyvät omien tunteiden tunnistamiseen ja tunnekehoyhteyteen. Näiden teemojen harjoitteluun oli materiaaleina tunne- ja tarvelistoja, tunnesäätilakortit, tunnepäiväkirja sekä kehomeditaatioharjoitteita. Nämä toimintamallin teemat sisältävät itsensä tutkiskelua. Toimintamallin kehittäjät toivatkin esille, kuinka näiden asioiden sisäistämistä toivottiin lisää, jotta lasten kanssa työskentely seuraavien kuukausien aikana teemojen ja harjoitusten toteuttamisessa tulisi tutummaksi. Tämän tavoitteena on, etteivät teeman aiheet nostattaisi itsessä liian vahvoja tai odottamattomiakin tunteita. Tietoinen työskentely itsensä kanssa tukisi näin jatkoa, kun harjoitteita tehdään yhdessä lasten kanssa. Keskustelua käytiin myös siitä, kuinka tunne- ja tarvesanojen lisääntyminen on voinut tuoda myös arkeen toimintatapoja, joita ei ole vielä itse edes tiedostanut. Esihenkilön roolia tuotiin esille, etenkin omaohjaajatyön tukemisen ja ohjauksen näkökulmista. Keskustelua käytiin myös kasvattajan itseohjautuvuudesta ja sitoutumisesta itsensä kanssa työskentelyyn. Seuraavassa lainauksessa nousee esille, kuinka materiaalien toivottiin erityisesti tuovan kasvattajille välineitä ja lisäarvoa omaan työhön.

Sitoutumisen keinot täytyisi löytyä työryhmästä. Täytyy olla itsellä halu ja sitoutuminen tai ne sitoutumisen keinot. Se vaatii sen, että sulla on halua ja pieni kiinnostus tutustua niihin asioihin. Tunnetaidoissa laitetaan itsensä peliin

kuitenkin siinä. Ajatus on se, että saataisiin välineitä siihen työhön, eikä niin, että se olisi raskasta ja kuormittavaa ja veisi aikaa, vaan toisi sisältöä ja lisäarvoa sun työhön.

Toimintamallista ja siitä, kuinka toimintamalli on siirtynyt arkeen, käytiin yhteistä keskustelua toimintayksikön tiimipäivässä maaliskuussa 2022. Keskusteluissa nousi vahvasti esille, kuinka arjen kiireet olivat vieneet mukanaan ja materiaaleihin tutustuminen oli jäänyt vähäiseksi. Yhden kasvattajan puheissa nousi kuitenkin esille, kuinka toimintamalli oli tuonut arkeen lisää työkaluja ja harjoitteita oli tullut tehtyä itsenäisesti myös vapaa-ajalla. Seuraavissa lainauksissa keskusteluiden kautta esiinnousseita ajatuksia.

En ole ehtinyt kauheesti perehtyä asiaan. Haluaisin enemmän, mutta se on vaan jäänyt, tunnustan.

En ole tietoisesti ehtinyt panostaa siihen. Tuntuu, että jos tekee niitä harjoitteita, niin se vaatisi sellaisen ajan. Hetken ennen ja jälkeen sitä... Ei siinä ole ollut sellaista hetkeä, että olisi ollut luontaista lähteä istuun sohvalla.

Valitettavasti alun jälkeen arjessa jäänyt melko vähäiseksi materiaalien käyttäminen. Pitäisi olla jatkuvasti ns. esillä.

Mulla sitä on tullut käytettyä arjessa, mutta sitä on tullut käytettyä tilannekohtaisesti. Kun on tullut kyseiset asiat muutenkin puheeksi. Siinä kohtaan on tullut käytettyä. Olen myös tehnyt niitä harjoitteita itselleni kotona iltaisin. Oikein hyvin nukahdin.

Toimintamallin kehittäjät painottivat, kuinka alkuun on tarkoitus kiinnittää huomiota oman itsensä tutkisteluun, jotka ovat ensimmäisten kuukausien teemoina. Keskustelussa painotettiin, kuinka ensimmäisinä kuukausina ei ole tarkoitus vielä välttämättä tehdä mitään lasten kanssa, vaan tehdä itseohjautuvaa itsensä tutkistelua. Keskusteluissa tuotiin esille, kuinka usein tunnetaidot liitetään vain lasten kanssa työskentelyyn. Toimintamallin kehittäjä painotti, kuinka tunnetaitotyöskentelyssä on pohjimmiltaan kyse kasvattajan tunnetaidoista, joka pitää sisällään omien tunteiden ja tarpeiden tunnistamista. Seuraavissa lainauksissa tuodaan esille, kuinka tunnetaitotyöskentelyn tulisi lähteä kasvattajasta itsestään. Jokainen pienikin asia liittyen tunnetaitoihin on jo askel kohti tunnetaitoisempaa työskentelyä.

Lastensuojelussa, päiväkodeissa, ja koulumaailmassa usein just ajatellaan, että me lähdetään tekemään lasten kanssa jotain, kun tää on lapsille tärkeä. Fakta on kuitenkin se, kun me puhutaan tunnetaidoista, niin se työ lähtee niinku itsestä käsin ja se pitäis ensin tehdä itsen kanssa se työ ja se on se kaikista tärkein osa sitä juttua. Me ajatellaan, että me tehdään niitä asioita lasten kanssa ja lapsia varten, vaikka tässä asiassa sen fokuksen pitäis olla siinä itsessä ja siinä, että mä teen itseäni varten tätä asiaa... ja toimin niinku paremmin lasten kanssa ja niinkun itseni kanssa.

Tavoitteena voi olla se, että lukee ne viestivihkon viestit ja huomaa, että mä oon saanut vaikka jo yhden sanan lisää mun tunnesanavarastoon tai mä saatan huomata jonkun erilaisen tuntemuksen mun kehossa, nyt kun mä oon tietoinen tästä asiasta. Tavoitteiden ei tarvitse olla niin ylhäällä.

5.4 Työyhteisöstä nousi toiveita selkeämmistä arjen rakenteista

Tietoista tunteista puhumista oli lisätty arjen käytänteisiin, ja tunnetaitokasvatuksesta oli ollut aika ajoin puhetta myös työyhteisön viikkopalaverissa. Toimintamalliin liittyvät materiaalit olivat esillä toimiston valkotaululla, sähköisessä viestijärjestelmässä sekä fläpissä, joka toimii päivittäisten asioiden muistilistana. Tunnesäätilakortit olivat yhteisissä tiloissa, jotka toimivat tunteiden sanottamisen ja tunnistamisen tukena. Materiaalien koettiin olevan hyvin esillä. Toimintamallin käytöstä ja siihen liittyvistä teemoista toivottiin kuitenkin lisää yhteistä keskustelua, joka nousi esiin myös toisessa yksilökeskustelussa sekä kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä.

On hyvin esillä, käsillä ja saatavilla ja niistä muistutellaan. Siinä ei ole kauheasti, ettei olisi. On hyvä, että niistä yhdessä jutellaan. Ei oo kauheesti siinä oo sitä, etteikö niitä näkisi.

Toimintamallin lähtöajatuksena on, että se jalkautuisi arkeen eikä sille tarvitsisi erillistä omaa vastuuhenkilöä. Seuraavista lainauksista nousee kuitenkin esille tarve sille, että joku asiasta kuitenkin muistuttelisi ja pitäisi keskustelua yllä.

Toistot, asioiden toistot ja niiden esille tuominen. Ei auta, että nivaska on pöydällä ja sanotaan, että nyt me aloitetaan kaikki tähän. Tarvitaan toistoa ja kysymistä, oletteko muistanut, että meillä on tällainen ja ne on esillä ja näkyvillä. Kysytään, olettehan muistanut. Aihe on laaja ja iso.

Kyllä mä jotenkin kaipaen, että siinä olis joku vetäjä. En tiedä miksi, mutta mun on ollut vaikeaa tarttua tohon, vaikka asia ja aihe on tosi mielenkiintoinen. En ole vaan saanut jotenkin aikaiseksi aloittaa yhtään mitään tekemään.

Yhteiset keskustelut nostattivat tarpeen siitä, kuinka toimintamallin sisältöjä toivottaisiin sisällytettäväksi vielä selkeämmin arjen toimintaan ja rakenteisiin. Työyhteisö nosti esille, kuinka alkuun toivottaisiin enemmän toimintaa lasten kanssa, joka osaltaan toisi toimintamallin sisältöjä luontevammaksi osaksi työtä. Esiin nousi erilaisia käytänteitä, joiden kautta tunnetyöskentelyä voisi sisällyttää toimintayksikön rakenteisiin. Talon palaverit nousivat esille, jonka koettiin olevan hyvä hetki keskusteluille lasten ja nuorten kanssa. Tämän koettiin tuovan myös kasvattajalle itselleen sopivan hetken pysähtyä näiden asioiden

äärelle. Seuraavassa lainauksessa nousee esille, kuinka arjen rakenteisiin toivottiin tunteista puhumista yhdessä lasten kanssa, joka osaltaan tukisi asioiden esillä pitämistä.

Pieni osa voisi olla lasten kokouksissa, että keskustellaan jostakin kuukauden aiheesta. Ihan pelkästään vaikka, että: Mitä tunteita sulla on tai miten tällöinen tilanne, mitä tunteita tää herättää sussa, entäs sussa? Vähän sellaista, että olisi yksi keskustelun aihe...Jos se lukis siellä niinku lasten palaverin osiossa...Silloin se tulisi jotenkin automaattisesti ilman, että sun täytyy ite mieltä...Nyt, jos se on omassa varassa, niin se jää vaan pitämättä.

Keskusteluissa nousivat esiin toimintamallin kuvalliset materiaalit, jotka olivat jääneet erityisesti mieleen pilotoinnin alusta, kun toimintamalliin tutustuttiin. Nämä toimintamalliin kehitteillä olevat huoneentaulut eivät olleet vielä esillä toimintayksikössä. Tämä nosti keskustelua visuaalisen materiaalin ja värien merkityksestä, jotta eri kuukauden teemat tulisivat paremmin huomioiduiksi. Visuaalisten materiaalien merkityksiä tuotiin esille myös keskustelun herättämiseksi lasten ja nuorten kanssa.

Mulla jäi mieleen ne kuvat siitä esityksestä. Ne kuvakortit ja säätikalorit. Jos ne kuvat olis selkeemmin, nää on ne mitä tässä kuussa tavoitellaan. Olisi värejä...Tulisko ne enemmän silmille?

Jos olisikin kuukauden juliste, joka vaihtuisi kuukausittain...Jos olisi pelkästään vaan kuvilla, eikä teksteillä, niin lapset vois kysellä: "Mitäs tää tarkoitti?" Niin, ettei olisi valmiita vastauksia välttämättä. Silloin se olisi mahdollisimman yksinkertainen ja mielenkiintoinen.

Esillä olevat materiaalit ja asioista keskusteleminen olivat kuitenkin tuoneet jo arkeen ja lasten kanssa toimimiseen enemmän tietoisuutta. Osa koki pohtineensa omaa toimintaansa uudella tavalla. Tietoinen työskentely ja mahdollisuuksien pohtiminen uhkien sijaan oli tuonut joillekin kasvattajille asiakastyöhön lisää työkaluja. Myönteisten asioiden tuominen asiakastyöhön oli tuonut myös omaan työhön myönteistä ajattelua. Yhteisen keskustelun ja pohdinnan kautta nousi myös esille, kuinka eri vuorovaikutustilanteisiin oli tullut mukaan enemmän keskustelua ja lapset tulleet kuulluiksi, vaikka asiaa ei ollut aina tietoisesti ajateltu. Osa oli huomannut keskustelujen ja asioiden esilläolon vaikutuksia myös työyhteisön välisessä vuorovaikutuksessa sekä myös työn ulkopuolisessa vuorovaikutuksessa ja toiminnassa. Seuraavissa lainauksissa kasvattajien esiin nostamia ajatuksia ja ideoita siitä, kuinka materiaalit ja etenkin kuvalliset esilläolevat materiaalit saavat aikaan oman toiminnan pohdintaa ja pitävät yllä keskustelua.

Kyllähän se selkeesti, kun se täällä arjessa on, niin kyllähän se silloin niin kuin niitä tulee ihan eri tavalla, itse huomaan miettiväni niitä tilanteita ja pohtivansa

omaa toimintaa. Kun sitä asiaa mietitään, niin se myös rupee tulemaan siihen omaan toimintaan paljon enemmän mukaan, mitä sitten joissain paikoissa, joissa ne ei ole sillä tavoin puheissa eikä pinnalla, niin ei sitä itse sitten pysähdy miettimään.

On noi laittanut kyllä miettimään ihan omaa elämää ja omia juttuja, noi mitä on tuolla seinillä...niinku kuvia, että ne on jotenkin, on helpompi saada siitä joo, ja just se, et mulle lyödään joku nivaska A-nelosia, että lue tuosta, niin mieluummin mä katson noita värikkäitä kopioituja seinällä, ne jää paljon paremmin mieleen.

5.5 Muutokset työyhteisössä ja lapsiryhmässä hidastivat pilotointiprosessia

Keväällä 2022 toimintayksikön lapsiryhmässä tapahtui paljon muutoksia. Vuosilomat toivat myös osaltaan vaihtuvuutta työyhteisöön kesä-elokuun aikana. Syksyllä 2022 muutokset jatkuivat niin lapsiryhmässä kuin työyhteisössäkin. Nämä muutokset ja vaihtuvuus vaikuttivat osaltaan siihen, että kuukausittain muuttuvat teemat eivät vaihtuneet suunnitellun vuosikellon mukaisesti. Syyskuussa 2022 jäin opintovapaalle, joka tarkoitti lähiesihenkilön vaihtumista, ja tämä toi osaltaan oman muutoksensa työyhteisöön. Lähetin syyskuussa 2022 kyselyn toisen osan sähköisesti tutkimukseeni osallistuville. Ensimmäisten ja viimeisten vastausten välissä kului lähes kaksi kuukautta. Seuraavista lainauksista ilmenee, kuinka arjen kiireet olivat vieneet mukanaan, eikä toimintamallin sisältöjen käsittelyyn ollut jäänyt toivottua aikaa.

Aikaa ei ole ollut tarpeeksi.

Arki on ollut hyvin kuormittavaa ja hektistä, eikä toimintamallille ole jäänyt riittävästi aikaa.

Keskustelu toimintamallista oli jäänyt arjessa vähäiseksi ja vastauksista kävi ilmi, etteivät kaikki kokeneet toimintamallin tulleen osaksi toimintayksikön arkea. Tätä vahvasti mittariston kysymys: Toimintamalli on tullut osaksi arkeamme. Tämän väittämän keskiarvo oli (KA=2,9), asteikolla 1–5. Kaksi vastaajista oli melko samaa mieltä, kaksi vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja kolme vastaajista oli melko eri mieltä tästä väittämästä.

Kyselylomakkeen kautta saadun aineiston mukaan yksi vastaajista oli myös melko eri mieltä siitä, että toimintamalli oli otettu hyvin vastaan työyhteisössä. Tämän väittämän osalta suurin osa vastaajista kuitenkin oli melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että vastaanotto toimintamallille on ollut positiivinen. Keskiarvo tämän väittämän osalta oli (KA=4,0), asteikolla 1–5. Kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä nousi kuitenkin esiin, kuinka tarvetta toimintamallille ja tunnetaitotyöskentelylle koettiin edelleen olevan.

Pieniä ituja on varmasti saatu istutettua työyhteisön mieliin. Vielä on matkaa siihen, että se toimisi vahvasti työn tukena.

Tarve tuntuu olevan suurempaa, kuin mitä ehditään sisäistää.

Saadun aineiston perusteella kasvattajat pitivät tunnetaitoja erittäin tärkeinä ja kokemukset tunnetaitokasvatusta kohtaan olivat edelleen positiivisia. Tätä näkökulmaa tukevat myös mittariston väittämät: Kuinka tärkeänä pidät tunnetaitoja omassa elämässä ja ihmissuhteissa ja kuinka tärkeänä pidät tunnetaitoja kasvattajan työssä. Molempien väittämien osalta keskiarvo oli lähellä erittäin tärkeää (KA=4,9), asteikolla 1–5. Suurin osa vastaajista piti tunnetaitoja erittäin tärkeinä ja yksi vastaajista tärkeänä. Kaikissa vastauksissa nousi esille, kuinka yhteistä aikaa keskusteluille ja materiaaleihin tutustumiseen tulisi järjestää enemmän. Toimintaympäristössä esillä olevat materiaalit nähtiin tärkeinä ja hyödyllisinä ja niiden esilläoloa toivottiin vieläkin enemmän.

Suhteellisen vähän keskusteluissa esillä. Uskoisin, että jäänyt hieman taka-alalle viime aikoina muillakin, mutta mitään negatiivista ei asian tiimoilta ole ilmennyt.

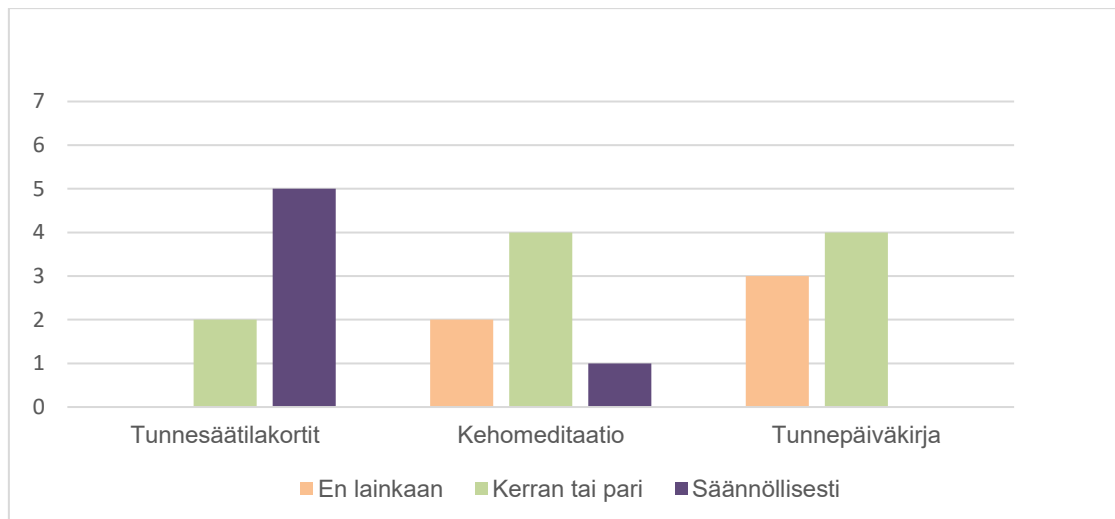
Materiaalien esilläolo muistuttaa tunnetaitokasvatuksesta sekä tunne- ja tarvesanoja tulee käytyä läpi, kun ne ovat esillä yleisissä tiloissa ja ovat siirtyneet myös sanastooni.

Aikaa materiaaleihin tutustumiseen tulisi olla enemmän.

Valitettavasti alun jälkeen jäänyt melko vähäiseksi materiaalien käyttäminen. Pitäisi olla jatkuvasti ns. ”silmillä”, että materiaaleja ja erilaisia keinoja tulisi jatkuvasti osaksi arkea.

5.6 Tunnepuheen koettiin lisääntyneen toimintaympäristössä

Kyselyn toisessa osassa kartoitettiin, kuinka usein kasvattajat olivat hyödyntäneet toimintamalliin kuuluvia materiaaleja työskentelynsä tukena (KUVIO 7). Tunnesäätikortit olivat olleet käytössä kaikilla seitsemällä kasvattajalla ainakin kerran tai pari. Suurimmalla osalla säätikortit olivat käytössä säännöllisesti, osana työtä. Kehomeditaatiota oli kokeillut kerran tai pari neljä kasvattajaa, säännöllisesti se oli käytössä yhdellä kasvattajalla. Kaksi kasvattajista eivät olleet tehneet lainkaan kehomeditaatioharjoitteita. Tunnepäiväkirjaa oli pitänyt neljä kasvattajaa kerran tai pari ja kolme kasvattajaa eivät olleet täyttäneet tunnepäiväkirjaa.



KUVIO 7. Toimintamalliin liittyvien materiaalien hyödyntäminen tunnetaitotyöskentelyn tukena (N=7).

Osa kasvattajista koki tunne- ja tarvesanastonsa lisääntyneen. Keskiarvo tämän väittämän osalta oli (KA=4,0), asteikolla 1–5. Seitsemästä kasvattajasta kolme olivat täysin samaa mieltä, yksi melko samaa mieltä ja kolme ei samaa eikä eri mieltä tästä väittämästä.

Kyselylomakkeen avointen kysymysten kautta nousi esiin asioita, joiden mukaan lasten ja nuorten kanssa oli käyty paljon keskusteluita tunteista. Esillä ja käytössä olevien materiaalien käyttö nähtiin tärkeänä ja niiden tukevan tunnetaitotyöskentelyä lasten ja nuorten kanssa. Vastauksissa korostuivat erityisesti tunnesäätikortit, jotka toimivat tunteiden sanottamisen tukena.

Kyselyn toisessa osassa kartoitettiin myös lasten ja nuorten osoittamaa kiinnostusta toimintamallin sisältämiin eri materiaaleihin. Väittämä: Lapset ja nuoret ovat olleet kiinnostuneita toimintamallin materiaaleista, neljä kasvattajaa oli melko samaa mieltä, kaksi kasvattajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä ja yksi kasvattaja oli melko eri mieltä tästä väittämästä. Tunnesäätikorttien koettiin olevan hyödyllisiä tunteiden sanoittamisen tukena lasten ja nuorten kanssa, sillä kaikki vastaajat olivat melko tai täysin samaa mieltä tästä väittämästä. Säätikorttien avulla lasten ja nuorten koettiin osaavan nimetä ja kertovan tunnetiloistaan paremmin. Kasvattajista neljä oli täysin samaa mieltä, yksi melko samaa mieltä ja kaksi ei samaa eikä eri mieltä siitä, kuinka säätikorttien avulla lapset/nuoret ovat osanneet nimetä tunnetilojaan paremmin. Kasvattajista neljä oli täysin samaa mieltä, yksi melko samaa mieltä, ja kaksi ei samaa eikä eri mieltä väittämästä, kuinka säätikorttien avulla lapset/nuoret ovat kertoneet omista tunnetiloistaan avoimemmin. Suurin osa kasvattajista koki, että lasten ja nuorten tunne- ja tarvesanastot ovat lisääntyneet. Tämän väittämän suhteen neljä oli täysin samaa mieltä, yksi melko samaa mieltä ja kaksi ei samaa

eikä eri mieltä. Seuraavissa lainauksissa tulee esille, kuinka joissain vastauksissa tuotiin myös esille lasten ja nuorten tunne- ja tarvesanojen lisääntyneen.

Lasten ja nuorten kanssa on helppo puhua tunteista. Tulee tunne, että se on heille aivan tavallinen toimintamalli, joka kuuluu jokaiseen päivään, he eivät ihmettele tai vastusta tunteista puhumista vaan lähtevät keskusteluun mukaan kuin kysyttäisiin, mitä koulussa oli ruokana.

Tunnetaidoista lisääntyneenä keskusteluna ja tunteiden ja tarpeiden tiedostamisena. Lasten arkea ja olemista on sanoitettu aikuisten toimesta ja lapset ovat alkaneet käyttämään aiempaa enemmän tunne- / tarvesanoja itsenäisesti.

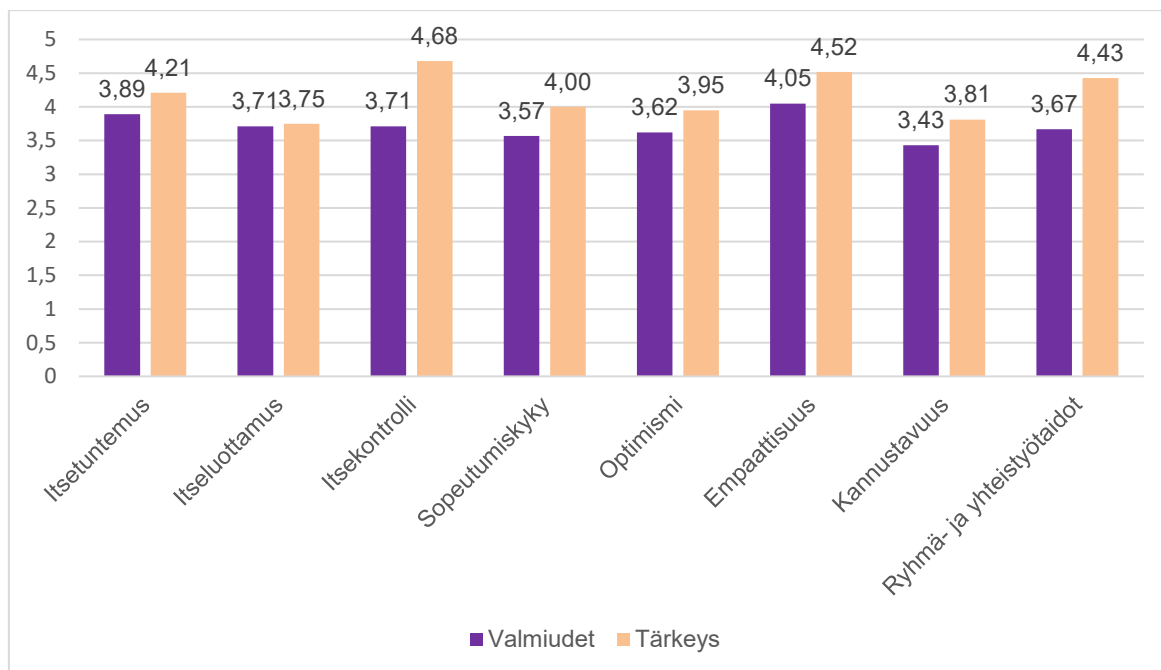
5.7 Itsekontrolli koettiin tärkeimmäksi tunneälytaidoksi kasvattajan työssä

Toisella kyselykerralla vastaajat arvioivat omia valmiuksiaan tunnetaitokasvatukseen (TAULUKKO 4). Tässä kyselyssä vastaajien joukon keskiarvo omien valmiuksien osalta oli keskitasoa korkeampi (KA=3,6), asteikolla 1-5. Korkein arvo kuvaa vastaajan kokeman valmiuden olevan keskitasoa parempi (KA=4,00) ja alhaisin arvo keskitasoa (KA=3,00).

TAULUKKO 4. Keskiarvot vastaajien arvioista omista valmiuksistaan tunnetaitokasvatukseen kyselyn toisessa vaiheessa.

	N	alhaisin	korkein	keskiarvo
Valmiudet tunnetaitokasvatukseen	7	3,00	4,00	3,60

Kyselyn toisessa vaiheessa vastaajat arvioivat omia valmiuksiaan tunneälytaitojen eri osa-alueissa (KUVIO 8). Vastaajat arvioivat omat valmiudet heikommiksi kuin niiden tärkeyden. Omia valmiuksia arvioitaessa vahvimaksi koettiin empaattisuus (KA=4,05) ja heikoimmaksi kannustavuus (KA=3,43), asteikolla 1–5. Tärkeimmäksi tunneälytaidoksi kasvattajan työssä arvioitiin itsekontrolli (KA=4,68). Tärkeiksi osataidoiksi osoittautuivat myös empaattisuus (KA=4,52), ryhmä- ja yhteistyötaidot (KA=4,43) sekä itsetuntemus (KA=4,21). Alhaisin keskiarvo oli itseluottamuksessa (KA=3,75). Näissä tuloksissa on huomioitavaa, kuinka kaikkien eri tunneälytaitojen osa-alueiden osalta kasvattajat ovat arvioineet omien valmiuksien olevan keskitasoa tai keskitasoa paremmat. Suurin ero omien valmiuksien ja sen koetun tärkeyden osalta arvioitiin itsekontrollin osalta. Kasvattajan työssä kaikki osa-alueet koettiin melko tärkeäksi tai tärkeäksi ja ylsivät yli keskitason.



KUVIO 8. Keskiarvot vastaajien arvioista omista valmiuksistaan sekä niiden tärkeydestä kasvattajan työssä kyselyn toisessa vaiheessa.

Kasvattajat arvioivat omia valmiuksiaan omien tunteiden käsittelytaidoissa sekä niiden tärkeyttä kasvattajan työssä. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn tunnistaa ja sanottaa omia tunteita ja tarpeita* (valmius KA=3,6, tärkeys KA=4,1), *kyvyn sietää vaikeitakin tunteita ja tunnereaktioita* (valmius KA=3,6, tärkeys KA=4,6) sekä *kyvyn säädellä omia tunteita* (valmius KA=3,6, tärkeys KA=4,6). Tunteiden käsittelytaitojen osalta keskiarvot olivat omien valmiuksien osalta keskitasoa ja ne arvioitiin tärkeäksi kasvattajan työssä. Tunteiden käsittelytaitojen osalta on huomioitavaa, kuinka kasvattajat arvioivat omat valmiudet matalammalle kuin niiden tärkeyden kasvattajan työssä kaikkien osa-alueiden osalta.

Kasvattajat arvioivat omia valmiuksiaan omien tunteiden ilmaisussa sekä tunteiden ilmaisun tärkeyttä kasvattajan työssä. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn rentoutua ja pitää hauskaa arjessa* (valmius KA=3,3, tärkeys KA=4,1), *kyvyn ottaa vastaan kritiikkiä lapsilta ja nuorilta* (valmius KA=3,7, tärkeys 4,4), *kyvyn olla aidosti kiinnostunut lapsen tunteista ja kokemuksista* (valmius KA=4,0, tärkeys KA=4,9), *kyvyn ilmaista omia tunteita rakentavasti* (valmius KA=4,0, tärkeys KA 4,9) ja *kyvyn ilmaista omia tarpeita, vaikka se herättäisi lapsessa tai nuoressa pettymystä* (valmius KA=3,7, tärkeys KA=4,1). Tunteiden käsittelytaitojen osalta kaikkien osa-alueiden keskiarvot olivat keskitasoa tai keskitasoa paremmat. Tunteiden ilmaisun osalta kasvattajat arvioivat kaikki osa-alueet tärkeäksi

kasvattajan työssä. Tunteiden ilmaisun osalta on huomioitavaa, kuinka kasvattajat arvioivat omat valmiudet matalammalle kuin niiden tärkeyden kaikkien osa-alueiden osalta.

Kasvattajat arvioivat omia valmiuksiaan tunnetaitojen tukemisen osalta sekä niiden tärkeyttä kasvattajan työssä. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn hyväksyä lapsen hankalat tunteet ja sanottaa ne ääneen* (valmius KA=4,0, tärkeys KA=4,7), *kyvyn sietää lapsen tunnetta ja pyrkimys olla siirtämättä tunnetilaa myönteiseksi tai saada sitä pois* (valmius KA=3,3, tärkeys KA=4,3), *kyvyn kannatella lasta tai nuorta vaikeiden tunteiden kanssa* (valmius KA=3,7, tärkeys KA=4,9), *kyvyn pysyä rauhallisena lapsen tunnereaktion yhteydessä* (valmis KA=3,9, tärkeys KA=4,7). Tunnetaitojen tukemisen osalta on huomioitavaa, kuinka kasvattajat arvioivat omat valmiudet matalammalle kuin niiden tärkeyden kaikkien osa-alueiden osalta.

5.8 Pilotointiprosessin päätyminen

Toimintatutkimus etenee sykleittäin. Kehittämisen sykleillä ei ole päätepistettä, sillä parempi käytäntö on aina tilapäinen. Toimintatutkimus ei siis tavallaan pääty koskaan, mutta tutkijan on lopetettava työnsä johonkin perusteltuun vaiheeseen. (Heikkinen 2010, 29.) Vuoden 2022 loppupuolella, toisen kyselyn jälkeen toimintamallin kehittäjät toivat esille toimintamallin pilotointiprosessin jääneen arjessa sivummalle. Tutkijana tein päätöksen päättää tutkimusaineiston keruun ja alkaa analysoimaan saatuja aineistoja tarkemmin sekä ryhtyä kirjoittamaan muutoskertomusta tapahtuneesta.

Esitin toiveen yhteiselle tapaamiselle toimintatutkimukseni kautta saatujen aineistojen ja tulosten tutkimiselle. Tapaaminen järjestyi helmikuussa 2023. Tapaamisessa kävimme toimintamallin kehittäjien kanssa läpi pilotointiprosessin aikaista toimintaa ja aineistosta esiin nousseita tuloksia. Tapaamisessa kävimme läpi kehittämis ehdotuksia, jotka olivat aineistosta nousseet esille. Toisessa kyselyssä selvitettiin kasvattajien näkemyksiä toimintamallin soveltumisesta eri kasvatus- ja opetusalan toimintaympäristöihin. Kaikki kasvattajat kokivat toimintamallin soveltuvan hyvin eri kasvatusalan toimintaympäristöihin. Vastauksissa nousivat esille koulut, päivähoidon yksiköt, neuvolat, eri työyhteisöt, perhetyö, kerhot ja yleisesti lapsiperheet. Kyselyn kautta toimintamallin kehittämisideoiksi nousivat selkeiden ja helposti tulkittavien esitteiden lisääminen toimintayksikköön, ohjeistuksien selkiyttäminen, koulutuksien lisääminen, yhteinen tutustuminen vaihtuviin teemoihin, sähköisten materiaalien lisääminen sekä selkeämpi aikatauluttaminen. Suurin osa kasvattajista koki saaneensa

tarvittaessa tukea ja ohjausta toimintamalliin ja materiaaleihin liittyen. Tästä väittämästä kolme oli täysin samaa mieltä, kaksi melko samaa mieltä ja kaksi ei samaa eikä eri mieltä. Seuraavissa lainauksissa esimerkkejä esiinnousseista ajatuksista ja kehittämisideoista.

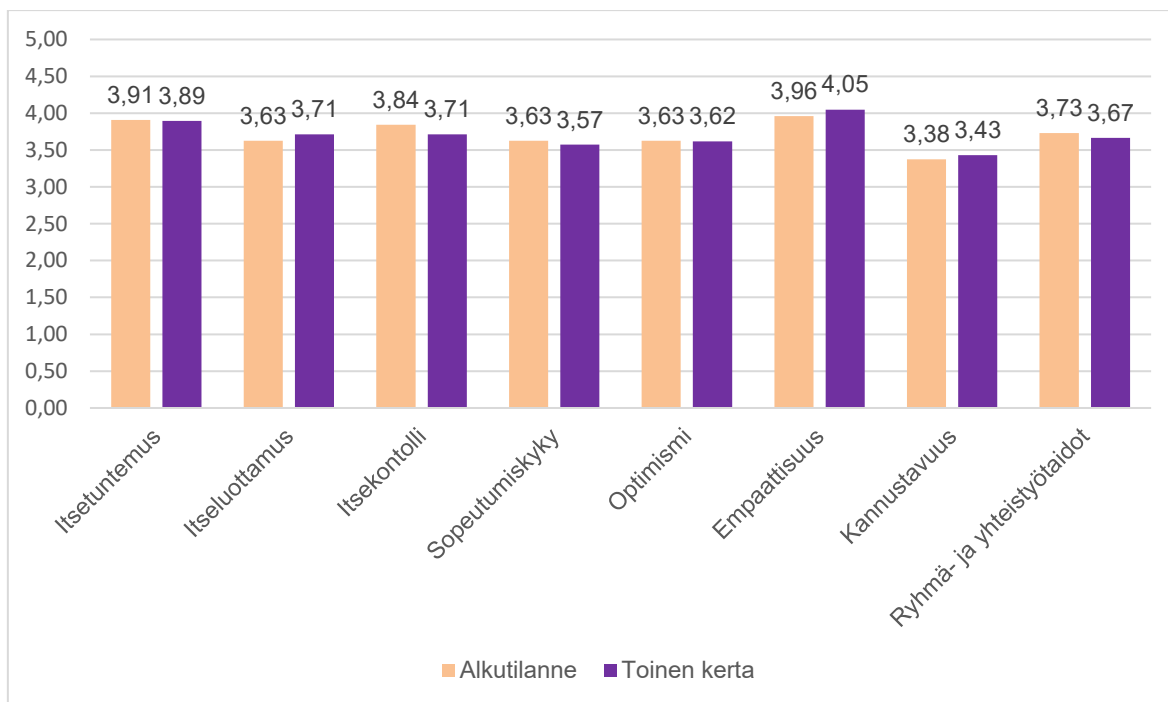
Materiaaleja täytynee edelleen ”yksinkertaistaa” ja tuoda helpommin arkeen tuotaviksi.

Enemmän yhteisiä koulutuksia ja tutustumista vaihtuviin teemoihin. Kenties extra sähköistä materiaalia teemojen vaihtuessa, johon voisi halutessaan tutustua enemmän.

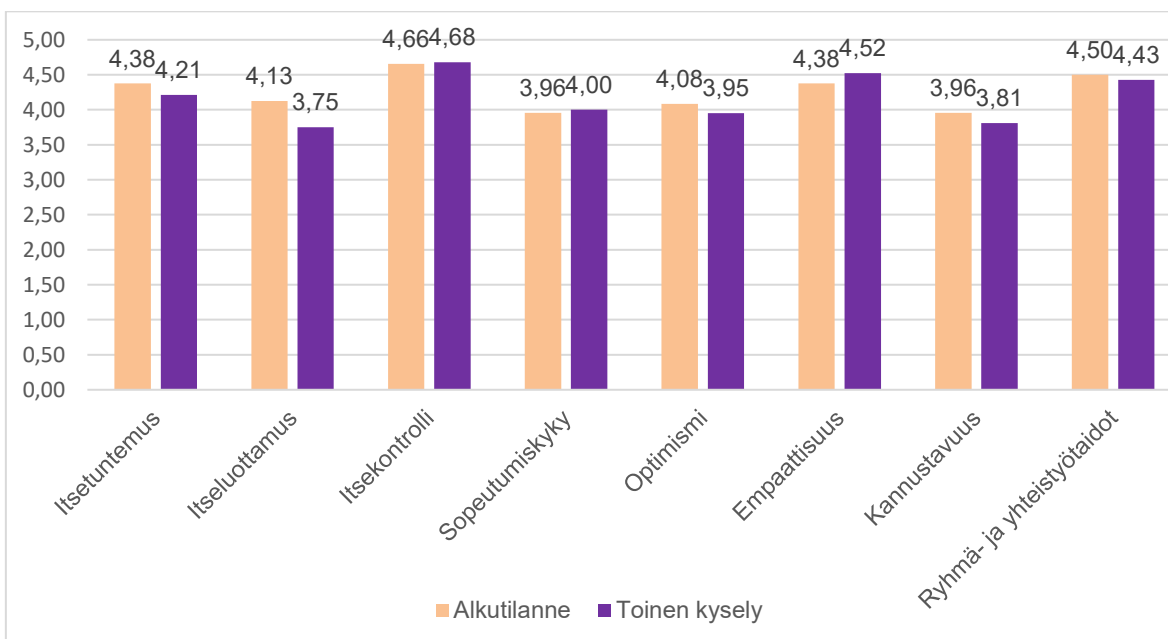
Keskustelussamme nousikin esille, kuinka sähköisiä materiaaleja tullaan kehittämään ja lisäämään toimintamallin materiaaleihin. Toimintamallissa käytettävää terminologiaa kehitetään, jotta se tukisi ja vahvistaisi selkeämmin kasvattajan omien tunnetaitojen tutkimisen ja kehittämisen merkityksellisyyttä tunnetaitokasvatuksessa. Toimintamalliin sisällytetään ohjeistuksia ja esimerkkejä siitä, kuinka materiaaleja voidaan soveltaa ja lisätä arjen rakenteisiin. Keskusteluissa nousi myös esille itseohjautuvuuden näkökulmat, sillä omien tunnetaitojen tutkiminen ja toimintamallin materiaalien hyödyntäminen arjessa vaativat kasvattajilta itseohjautuvuutta ja kiinnostusta omien tunnetaitojen kehittämiseen. Toimintamallin kehittäjät toivat tapaamisessa esille, kuinka Tunnetaitojen vuosikello oli aloittanut jo uuden kierroksensa toimintaympäristössä. Tutkimuksen kautta saatua tietoa oli tarkoitus hyödyntää uuden alkavan vuosikellon mukana.

5.9 Tiivistys muutokertomuksesta

Kasvattajien arviot omista valmiuksistaan tunneälytaitojen eri osa-alueissa säilyivät tasaisina kyselyiden välillä (KUVIO 9). Molemmissa kyselyissä kasvattajat arvioivat omien valmiuksien osalta vahvimaksi empaattisuuden. Kasvattajien arvioinnit tunneälytaitojen tärkeydestä kasvatustyössä pysyivät myös tasaisina kyselyiden välillä (KUVIO 10). Molempien kyselyiden osalta itsekontrolli arvioitiin tärkeimmäksi tunneälytaidoksi kasvattajan työssä.



KUVIO 9. Kasvattajien arviot omista valmiuksistaan tunneälytaitojen eri osa-alueissa.



KUVIO 10. Kasvattajien arviot tunneälytaitojen eri osa-alueiden tärkeydestä kasvattajan työssä.

Tarkastellessani tarkemmin kyselyn kautta saatuja tuloksia kaikkien eri osa-alueiden osalta, muutostarkastelussa olen keskittynyt tulokseen, jossa ensimmäisen ja toisen kyselyn välissä

muutosta oli tullut vähintään 0,5, asteikolla 1–5. Tämän tarkastelun kautta voin keskittyä osa-alueeseen, jossa muutos oli selkeimmin nähtävissä.

Kasvattajien arviot omista valmiuksista omien tunteiden ilmaisussa olivat selkeästi nousseet ensimmäisen ja toisen kyselyn välissä. Tunteiden ilmaisussa jokaisen alaväittämän osalta nousua oli tullut 0,5–1,4, asteikolla 1–5. Tämä osa-alue sisälsi *kyvyn rentoutua ja pitää hauskaa arjessa* (alkutilanne KA=3,5, toinen kysely KA=4,1), *kyvyn ottaa vastaan kritiikkiä lapsilta ja nuorilta* (alkutilanne KA=3,9, toinen kysely KA=4,4), *kyvyn olla aidosti kiinnostunut lapsen tunteista ja kokemuksista* (alkutilanne KA=4,1, toinen kysely KA=4,9), *kyvyn ilmaista omia tunteita rakentavasti* (alkutilanne KA=3,5, toinen kysely KA=4,9) ja *kyvyn ilmaista omia tarpeita, vaikka se herättäisi lapsessa tai nuoressa pettymystä* (alkutilanne KA=3,5, toinen kysely KA=4,1). Suurin muutos oli tullut kyvyssä ilmaista omia tunteitaan rakentavasti, jossa muutosta oli tullut 1,4, asteikolla 1–5.

Muutuskertomukseni arviointi perustuu osaltaan kasvattajien antamiin selontekoihin pilotointiprosessin aikana. Tämän pilotointiprosessin lähtökohtana oli saada matalankynnyksen toimintamalli tukemaan tunnetaitokasvatusta. Toimintamallia kehitettiin tutkimuksen aikaisten arjen havainnointien, keskustelujen, haastatteluiden ja kyselylomakkeiden kautta saatujen selontekojen kautta, joista muodostuivat pilotointiprosessin aikaiset avainepisodit.

Pilotointiprosessin alkuvaiheiden vahvuuksiksi nousivat kasvattajien antamat merkitykset tunnetaitojen tärkeydestä. Kasvattajat toivat esille kiinnostuksensa ja sitoutumisensa toimintamallin pilotointiprosessiin ja toimintamallin sisältöihin. Toimintamalliin liittyvät toiminnot eivät asettaneet liian korkeita vaatimuksia muutokselle. Ensimmäisen toimintavaiheen aikana uhkana koettiin ajalliset haasteet sekä esiin nousi myös ajatuksia siitä, millaisia odottamattomia ja haastavia tunteita omien tunteiden käsittely voi saada aikaan. Kasvattajien kokemus omista valmiuksistaan tunneäly- ja tunnetaitojen eri osa-alueissa olivat keskitasoa tai keskitasoa paremmat. Työyhteisö jakoi yhteisiä merkityksiä tunnetaitojen tärkeydestä, ja heillä oli yhteinen näkemys siitä, kuinka he tukevat tarvittaessa toinen toistaan.

Pilotointiprosessin edetessä vahvuuksiksi nousivat toimintamallin materiaalit ja arjen käytäntöihin lisätyt tunnekeskustelut. Esilläolevat, etenkin kuvalliset materiaalit olivat osaltaan lisänneet tunnepuhetta työympäristössä. Nämä nostivat esiin tarpeen kehittää materiaaleja ja tuoda niitä vielä enemmän mukaan arjen rakenteisiin. Uhkana olivat nähtävissä edelleen ajalliset haasteet. Uhkana olivat nähtävissä myös erilaiset toiveet ja

odotukset toimintamalliin liittyvien materiaalien hyödyntämisestä omien tunnetaitojen kehittämisen näkökulmista. Toimintamalli edellyttää itseohjautuvuutta materiaaleihin tutustumiseen, jonka kautta kasvattaja voi myös tutkia ja kehittää omia tunnetaitojaan. Työntekijöiden sitoutuminen, oman työn organisointi ja työajan suunnitelmallinen käyttö materiaaleihin tutustumiseen jäi toimintavaiheessa työntekijän omaan harkintaan. Edellä kuvattujen aineistojen pohjalta merkittäviksi teemoiksi eli avainepisodeiksi nousivatkin rakenteiden merkitykset sekä kasvattajan antamat merkitykset omalle tunnetaitotyöskentelylle ja omien tunnetaitojen kehittämiseksi.

Toisen toimintavaiheen aineistojen pohjalta avainepisodeiksi eli keskeisiksi teemoiksi nousivat ajalliset haasteet sekä työyhteisössä ja lapsiryhmässä tapahtuneet muutokset. Nämä edellä mainitut osaltaan hidastivat toimintamallin suunniteltua etenemistä. Toimintamallista keskustelu oli myös arjessa vähäisempää. Rakenteissa kulkeneet materiaalit koettiin tukevan tunnetaitokasvatusta ja olivat tulleet osaksi toimintayksikön arkea. Tunnepuhe oli lisääntynyt arjessa, niin kasvattajilla itsellään, kuin lasten ja nuorten kanssa. Työyhteisöltä löytyi edelleen kiinnostusta tunnetaitotyöskentelyä kohtaan ja tunnetaitoja pidettiin tärkeänä niin kasvattajan työssä kuin omassa elämässään. Toimintamallin kuukausittain vaihtuvat teemat eivät ole ajallisesti sidottuja, joka oli mahdollistanut toimintamallin teema-alueiden uuden kierroksen aloittamisen. Tutkimuksen kautta saatua tietoa tullaan hyödyntämään jatkossakin toimintamallin kehittämistyössä.

6 Pohdinta

Tutkimukseni tavoitteena oli seurata ja tukea toimintamallin kehittämistyötä yhdessä tutkimukseeni osallistuvien kanssa. Tutkimusprosessia ohjasi toimintatutkimukselle ominainen prosessimalli, jonka kautta kehittämistyötä suunniteltiin, toteutettiin ja arvioitiin. Tutkimustehtävinäni oli kuvata toimintamallin kehittämisprosessia ja sen eri vaiheita ja sisältöjä. Tutkimuksen aineistoa on käsitelty kertovan muutosselonteon menetelmällä, jonka kautta nousivat esille tulkintani saaduista tuloksista.

Seuraavissa kappaleissa tuon esille pohdintojani pilotointiprosessista ja saaduista tuloksista. Pohdintojeni tukena ja taustateorianä kulkevat osaltaan toimintatutkimusprosessin eri vaiheet. Pohdinnoissani vertaan saamiani tuloksia aiempiin tutkimuksiin ja teorioihin. Pohdintojeni kautta tuon esille näkökulmia, kuinka kehittämistyötä voitaisiin jatkossa edistää.

6.1 Työyhteisön innovatiivisuus vahvistaa ja tukee kehittämistyötä

Ensimmäiset tutkimuskysymykseni keskittyivät toimintamallin kehittämiseen ja siihen, millä tavoin toimintamallia sovellettiin arjen toimintaan ja toimintaympäristöön. Osallistuvassa kehittämistyössä kehittäjä osallistuu konkreettisesti toimintaan, eikä ota vain ulkopuolista asiantuntijan roolia. Tässä tutkimuksessa toimintamallin kehittäjät olivat mukana kehittämistyössä yhdessä työyhteisön kanssa, ja pyrkivät aitoon dialogiin muiden käytännön toimijoiden kanssa. (Toikko & Rantanen 2009, 10–11.) Toimintamallin kehittäjien innovatiivisuus ja halu kehittää jotain uutta innosti myös muuta työyhteisöä mukaan kehittämistyöhön. Työyhteisössä oltiin innostuneita prosessin käynnistymisestä, ja työyhteisössä vallitsi vahva halu ja kiinnostus kehittää omaa työtään ja toimintatapojaan. Työyhteisö lähti innolla mukaan pilotointiprosessiin, ja kasvattajat toivat esille arjen huomioita toimintamallin kehittämistyön tueksi. Mitä innostuneempi ilmapiiri on, sitä helpompi ihmisten on antaa myös parastaan (Spännäri ym. 2017, 247). Toimintatutkimukseni tulosten tarkastelusta voidaan huomioida, kuinka toimintamallin kehittämistyön yhtenä tärkeimpänä ja kehittämistyötä edistävänä tekijänä voidaan katsoa olevan se, kuinka työyhteisö oli mukana kehittämisprosessin eri vaiheissa, ja kuinka kaikki kokivat sen tärkeäksi osaksi omaa sekä lasten, nuorten kanssa tehtävää työtä. Työyhteisössä toimivat kasvattajat sitoutuivat prosessiin ja toimintatutkimukseeni sekä toivat esille kokemuksiaan keskusteluiden, yksilöhaastatteluiden ja kyselylomakkeiden kautta. Innostus ja kiinnostus

työn kehittämiseen antoikin hyvät mahdollisuudet toimintamallin kehittämistyölle.

Muutosvastarintaa ei esiintynyt missään vaiheessa prosessin aikana.

Jarenko & Martela (2015) ovat tuoneet esille Decin ja Ryanin (1970) itsemääräytymisteoriaan pohjautuvia neljää psykologista perustarvetta, joita ovat vapaaehtoisuuden tarve, kyvykkyyden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja hyväntekemisen tarve. Tutkimustuloksistani nousi vahvimmin esille hyväntekemisen tarve, sillä kasvattajat toivat useasti esille sitä, kuinka lasten ja nuorten sekä lähiympäristön tarpeet koettiin merkityksellisiksi. Prosessin aikana koettiin myös yhteenkuuluvuutta ja tuotiin esille, kuinka tukea oli saatavilla ja työtä tehdään yhdessä, osana yhteisöä. Prosessin aikana toimintamallista oli mahdollisuus hyödyntää omassa työssään se, minkä koki tarpeelliseksi. Tämä täytti osaltaan myös tarpeen vapaaehtoisuudesta. Prosessi tarjosi myös mahdollisuuksia kehittyä työssä ja saada aikaan asioita, jotka tukivat tarvetta kyvykkyydestä. (Jarenko & Martela 2015, 56–62.)

Tutkimustuloksieni perusteella voidaan todeta, kuinka toimintatutkimukseen ja yleisesti kehittämistyöhön kuuluvat olennaisena osana yllätyksellisyys ja muutosten monimutkaisuus (Herr & Anderson 2005, 127–128). Lastensuojelutyön arki on osaltaan myös täynnä yllätyksiä ja odottamattomia tilanteita (Laakso 2012, 140–141). Innovatiivisuuden kautta voidaan luoda uusia ja toimivampia käytänteitä arkeen. Tämän tutkimuksen myötä selvisi, kuinka työyhteisön innovatiivisuus ei pelkästään riitä uusien toimintatapojen syntymiseen ja vakiintumiseen yksilöiden ja työyhteisön toiminnassa ja työtavoissa. Hökän ym. (2020) Tunto-hankkeessa sekä Paakkasen ym. (2015) CoPassion-tutkimushankkeissa oli tehty interventioita koulutuksien avulla. Tunneinterventioiden kautta tunnetoimijuus ja tunteidenkäsittelyn taidot olivat vahvistuneet. Toimintamallin suunnitelmallisempaa kehittämistyötä voisi jatkossa vahvistaa säännöllisillä kalenteroiduilla keskusteluilla sekä koulutuksilla. Selkeämpi interventio koulutuksien ja yhteisen toiminnan kautta voisi tukea ja mahdollistaa jatkossa toimintamallin jalkautumista vahvemmin osaksi arjen työtä. Toimintamallin materiaaleihin tutustuminen jäi prosessin aikana yksilöiden oman aktiivisuuden varaan. Pilotoinnin aikana tarve yhteiselle läpikäynnille nousi työyhteisössä esille aika ajoin. Työyhteisössä nousi vahvasti esiin myös tarve sille, kuinka tunnetaitotyöskentelyä toivottiin liitettävän lasten ja nuorten kanssa tehtävään työhön. Toimintamallin kehittäjät puolestaan nostivat vahvasti esille tunnetaitokasvatuksen lähtevän kasvattajan omista tunnetaidoista ja niiden kehittämisestä. Pohdittavaksi jääkin, onko tarpeen kehittää rakenteita, jotka tukevat lasten ja nuorten kanssa tehtävien harjoitteiden määrää vai onko tarpeen lisätä kasvattajien tunnetaitoja kehittäviä toimintatapoja ja rakenteita.

Toimintamallin pilotointiprosessin yhtenä uhkana nousivat esille ajalliset haasteet jo heti prosessin alkuvaiheissa. Ajalliset haasteet sekä työympäristössä tapahtuneet muutokset hidastivat osaltaan toimintamallin suunniteltua prosessin etenemistä. Suunnitelmallisempi uhkien kartoittaminen ja niiden huomioiminen olisi voinut osaltaan tukea ja ehkäistä näiden haasteiden ilmenemistä. Vuorinen (2013, 94) on tuonut myös esille, kuinka usein SWOT-analyysin kautta tehtyä analyysia ei suoriteta loppuun, vaan analyysi jää usein tekemättä. Prosessin aikana olisi tärkeää riittävän usein pysähtyä näiden analyysien äärelle ja pohtia, kuinka mahdolliset uhat voitaisiin prosessin aikana välttää ja muuttaa ne tarvittaessa mahdollisuuksiksi. Suunnitelmallisempi kehittämistyö ja vastuiden jakaminen olisi voineet osaltaan tukea vahvemmin toimintamallin jalkautumista arjen käytänteisiin.

6.2 Tunnetaitojen kehittyminen on elinikäinen prosessi

Toinen tutkimuskysymykseni alakysymyksineen kohdistui kasvattajien tunneäly- ja tunnetaitoihin sekä kasvattajien antamiin merkityksiin tunnetaitokasvatuksesta. Tutkimustulokseni osoittivat, kuinka kasvattajien arviot tunnetaitojen tärkeydestä säilyi koko prosessin ajan. Tunnetaidot ja tunnetaitokasvatus ovat olleet alusta saakka tärkeänä osana tutkimuksessa mukana olevan työyhteisön toimintakulttuuria, joten tällainen lähtökohta prosessille oli osaltaan myös odotettavissa. Tämän tuleekin mielestäni olla tärkeä lähtökohta kaikessa kasvat- ja opetustyössä. Virtasen (2013, 3) tutkimus myös osoitti, kuinka tunneälytaidot koettiin olevan keskeisiä opettajan työssä sekä erityisen tärkeitä esimiestyössä.

Kasvattajien valmiudet omien tunteiden ilmaisun osalta olivat vahvistuneet tutkimuksen aikana. Kasvattajien valmiudet rentoutua ja pitää hauskaa arjessa, ottaa vastaan kritiikkiä lapsilta ja nuorilta, olla aidosti kiinnostunut lapsen tunteista ja kokemuksista sekä ilmaista rakentavasti omia tarpeita ja tunteita, vaikka se herättäisi lapsessa ja nuoressa pettymystä ovat tärkeitä ja keskeisiä kykyjä lasten ja nuorten kanssa toimiessa. Näiden valmiuksien noustessa voidaan nähdä olevan paljon merkityksiä luottamuksen ja turvallisuuden tunteen kasvamisessa ja ylläpitämisessä lasten ja nuorten kasvatustyössä. Kasvattajan kyky kestää paremmin lasten ja nuorten kritiikkiä voidaan nähdä myös kasvattavan luottamusta ja turvallisuuden tunnetta lapsessa ja nuoressa. Cacciatore & Korteniemi-Poikela (2019, 29) ovat myös korostaneet, kuinka turvallinen aikuinen sietää ja kestää, sekä ymmärtää tunnereaktion taustalla olevan jokin syy tai tarve.

Kasvattajien arvioinnit omista valmiuksistaan muiden osa-alueiden osalta pysyivät tasaisina tutkimuksen aikana. Aiemmat tutkimukset myös tukevat tätä näkökulmaa, kuinka tunneälytaitojen oppiminen ja kehittäminen on hidas prosessi. Virtasen (2013, 222) mukaan tunneälytaidot kehittyvät iän karttuessa ja kertyvän työkokemuksen myötä. Isokorven & Viitasen (2001, 135) mukaan tunnetaitojen kehittäminen ei tapahdu hetkessä, vaan vaatii toistuvaa harjoittelua. Kiinnostus tunnetaidoista ja niiden koetusta tärkeydestä antaa hyvän pohjan ja lähtökohdan tunnetaitojen kehittämiseen. Tunnetaitojen kehittäminen lähtee Virtasen (2015, 110) ja Isokorven (2014, 39) mukaan omien vahvuuksien ja heikkouksien kartoittamisesta sekä tietoisesta omien tunteiden tutkimisesta. Tutkimuksessani mukana olevat kasvattajat ovat ottaneet askelmia kohti tunnetaitojen kehittämistä lähtiessään tekemään itsearviointia omista tunnetaidoistaan. Kasvattajien arviot omista tunneälytaidoista sekä tunnetaitojen eri osa-alueissa arvioitiin omien valmiuksien osalta matalammalle kuin niiden koettu tärkeys molempien kyselyiden osalta. Tämä antaa viitteitä myös tunnetaitojen kehittämisen tarpeellisuudesta ja halusta niiden kehittämiseen. Virtanen (2015) on myös tuonut esille, kuinka yhdenkin tunneälytaidon parantaminen voi johtaa tehokkaampaan työsuoritukseen (Virtanen 2015, 110).

Kasvattajan työssä tunnetaitojen kehittymisen kannalta on tärkeää oppia kohtaamaan ja käsittelemään omia tunteita, jotta kasvattajat ovat valmiina vastaanottamaan ja tukemaan lapsia ja nuoria heidän tunnetaidoissaan. Kasvattajien onkin tärkeää oppia tiedostamaan, kuinka lasten ja nuorten tunnetaitojen kehittyminen ja tukeminen lähtee kasvattajan omista tunnetaidoista. Arjen tunnetietoisuus ja tunnetoimijuus tuovat osaltaan jo valmiuksia ja mahdollisuuksia tunnetaitojen kehittämiseen. Säännölliset koulutukset, esihenkilöiden tuki, työn organisointi sekä yhteiset, rakenteisiin sidotut toimintatavat tukisivat osaltaan myös kasvattajien tunnetaitojen harjoittelua ja kehittymistä. Tunnetaitojen merkityksellisyyden korostaminen ja näiden asioiden esillä pitäminen ja niiden tietoinen pohdinta tukevat kaikki osaltaan tunnetaitojen kehittymistä. Jääskinen (2017, 5–6) on myös tuonut esiin, kuinka tulokset alkavat näkyä pidemmällä aikavälillä, kun tunnetaitojen oppiminen nähdään tavoittelemisen arvoisena.

Tutkimuksessani tärkeimmäksi tunneälytaidoksi kasvattajan työssä oli nostettu itsekontrolli. Itsekontrolli nousi myös Virtasen (2013, 3) tutkimuksessa keskeiseksi tunneälytaidoksi. Erityisesti haastavista tilanteista tulleiden lasten kanssa vaaditaan valmiuksia vastaanottaa voimakkaitakin tunteenpurkauksia. Kasvattajan kyky toimia näissä tilanteissa vaikuttaa suuresti tilanteen kulkuun ja tilanteen rauhoittumiseen (Laakso 2012, 140–141). Kasvattajalta

vaaditaan näissä tilanteissa omien tunteiden hallintaa, kykyä pysyä rauhallisena sekä hallita ajatuksiaan stressi- ja kriisitilanteissakin. Kasvattajan on myös tärkeää tarvittaessa kyetä myöntämään, jos on toiminut väärin tai sopimattomasti. Tutkimukseni tulokset antavat viitteitä siitä, kuinka itsekontrollin korostuminen tärkeimpänä tunneälytaitona voidaan nähdä juuri lastensuojelun kontekstissa erityisen tärkeänä taitona. Virtasen (2015, 114) mukaan kasvattajan hallitessa omia tunteitaan heijastaa se myös ympäristöön luottamusta, joka ei ole vain yksilön vaan koko yhteisön voimavara. Näiden taitojen opettelu ja sisäistämisen myötä kasvattaja voi toimia turvallisena aikuisena, jossa lasten ja nuorten tunnereaktioihin on tilaa, ja lapsi saa ymmärrystä ja keinoja hallita tunteitaan.

Tutkimusteni tulosten mukaan kasvattajat kokivat olevansa vahvimmillaan empaattisuudessa molempien kyselyiden osalta. Virtasen (2013, 3) tutkimuksessa empaattisuus nousi myös yhdeksi vahvimmaksi tunneälytaidoksi. Hänen mukaansa empaattinen kasvattaja kykenee aistimaan ja tunnistamaan toisten tunnetiloja, kuuntelemaan tarkkaavaisesti toisia ja ymmärtämään heidän näkökulmiaan (Virtanen 2013, 60). Moninaiset yllättävät tilanteet arjen työssä tuovat haasteensa myös työyhteisön toimintaan ja yhteistyöhön. Sosiaalisesti tietoinen kasvattaja tunnistaa myös toisen ihmisten tarpeita ja osaa vastata niihin. Hänellä on myös kykyä tulla toimeen muiden kanssa. (Virtanen 2015, 115.) Erityisesti haastavista perhetilanteista tulleiden lasten parissa työskenteleviltä vaaditaankin empaattisuutta ja kykyä hallita ja käsitellä omia tunteitaan. Kasvattajan empaattisuuden nähdäänkin olevan tärkeässä osassa, sillä aiempien tutkimuksien mukaan aikuisen kyky osoittaa empatiaa lapselle, vaikuttaa myös lapsen empaattisuuden kehittymiseen (Goleman 1999, 131).

6.3 Oman toiminnan arviointia

Tutkimusmatkani on tullut päätökseen, ja on aika tarkastella tutkimuksen aikaista toimintaani tarkemmin. Heikkinen & Syrjälä (2010) ovat tuoneet esille, kuinka tutkijan tärkein tutkimusväline on hän itse. Tutkijan on siten tärkeää reflektoida omaa tutkimuksenaikaista rooliaan ja oman identiteetin rakentumista tutkimuksen rinnalla. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 152.) Tutkimusmatkani on ollut ajallisesti pitkä ja vaatinut suuria ponnisteluja, jotta ajoittain raskaaltakin tuntunut prosessi on saatu päätökseen. Osaltaan tähän on vaikuttanut toimintatutkimuksen prosessimainen eteneminen ja aineiston monimuotoisuus. Huovisen & Rovion (2010, 112) mukaan toimintatutkijaan voikin toisinaan iskeä paniikki, sillä aineistoa ja tekemistä on paljon eikä mistään saa otetta. Osaltaan vaikuttamassa oli myös

tutkimusaineiston henkilökohtaisuus, jonka vuoksi aineistoon tarttuminen oli ajoittain vaikeaa. Tutkimukseni aikainen dokumentointi pohjautuu vahvasti tallenteisiin ja niiden auki kirjoittamiseen. Tutkimusaineiston haltuun ottaminen ja analysointi tuntuivat ajoittain raskaalta arjen kiireiden keskellä. Analyysivaiheessa tutkimuksen eri vaiheet sekä tutkimuksen aikainen toiminta tuntuivat edelleen henkilökohtaisilta, joka vaikutti osaltaan tutkimuksen ajalliseen etenemiseen.

Aloitin muutuskertomuksen kirjoittamisen vasta, kun suurin osa tuloksista oli jo selvillä. Huovinen & Rovio (2010) tuovatkin esille, kuinka olisi ollut tärkeää kirjoittaa koko toimintavaiheen aikana, eikä jäädä odottamaan, kunnes koko aineisto on koossa. Tämä olisi osaltaan auttanut jäsentämään tutkijan ajattelua ja vähentänyt keskeneräisyyden tuntua. (Huovinen & Rovio 2010, 112.) Kirjoittaessani muutuskertomusta olin jäänyt jo opintovapaalle, joka oli vienyt minua kauemmaksi toimintayksikön arjesta ja aktiivisen toimijan roolista. Koin tämän olleen hyödyllistä, sillä etäisyys toimintaympäristöstä ja arjen toiminnasta auttoi tarkastelemaan asioita laajemmin. Trogen (2022, 21) tuokin esille, kuinka henkisten esteiden poistuessa pystymme näkemään tilanteita tarkemmin ja laaja-alaisemmin. Henkisten esteiden vähenemisen myötä myös kirjoittamisprosessini sai uudenlaista virtaa ja eteni kohti viimeistä pistettä. Epätoivon ja turhautumisen hetket prosessin varrelta ovat tuoneet osaltaan kuitenkin tutkimusta lähemmäksi itseäni. Heikkisen, Rovion & Kiilakosken (2010, 85) mukaan epävarmuuden ja erehdysten myöntäminen ovat myös tutkijan tärkeimpiä oppimisen hetkiä. Kokemuksista oppimista voidaankin pitää keskeisenä osana tutkivaa työtettä (Mäntylä 2002, 31), jota tulevassa luokanopettajan työssäni tulen jatkossa tarvitsemaan.

Toimintatutkimuksen asetelmaa kohtaan on esitetty kritiikkiä siitä, onko käytännön toimijalla riittävästi kykyjä ja taitoja tutkia omaa ympäristöään (Brannick & Coghlan 2007, 59). Tutkimuskohteeni tarkasteleminen sisältäpäin onkin osaltaan vaikuttanut suhtautumiseeni aineistoon sekä sen analysointiin, sillä toimintatutkijalla on aina oma välitön kokemuksensa osana aineistoa (Heikkinen 2010, 20). Olen tiedostanut tutkimuksen aikaisen oman roolini työyhteisön jäsenenä, esihenkilönä ja tutkijana. Nämä eri roolit ovat vaikuttaneet osaltaan tutkimuksen aikaiseen toimintaani. Huovinen & Rovio (2010, 103) tuovat esille, kuinka oman roolin tuomia ristiriitoja olisi ollut mahdollista käsitellä rehellisesti tutkimuspäiväkirjassa. Tutkimukseni edetessä huomasin tutkimuspäiväkirjamerkintöjen jäävän vähäisiksi. Pohdintaani omasta roolistani tuon esille myös arvioidessani tutkimukseni luotettavuutta.

6.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudelle ei löydy yhtenäistä selitystä, joten vastuu tulosten yleistettävyydestä tai siirrettävyydestä jää näin myös lukijalle. Kertovan muutosselonteon menetelmän kautta pyritään helpottamaan lukijalle syntyvää kuvaa tutkimuksen kulusta, aineiston keräämisestä ja johtopäätösten tekemisestä. (Mäntylä 2007, 55.) Tässä tutkimuksessa luotettavuutta voidaan osaltaan tarkastella ja arvioida tutkimuksessani käytetyn kertovan muutosselonteon menetelmän kautta. Eskolan & Suorannan (2001, 224) mukaan toimintatutkimuksen luotettavuutta tulisikin tarkastella suhteessa toiminnan kehittämiseen. Luotettavuuden parantamiseksi olen pyrkinyt avaamaan tutkimusprosessia tarkasti sekä perustelemaan tutkimukseeni valitut menetelmät mahdollisimman yksityiskohtaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165). Selontekojen kerääminen tutkittavilta ja tarkat sitaatit käydyistä keskusteluista toimivat osaltaan tutkimuksen luotettavuustekijöinä. Tutkimuksessa mukana olevien kasvattajien ääni kulkee muutuskertomuksen mukana tarkkojen sitaattien muodossa. Tutkimukseen osallistuneilla on ollut mahdollisuus arvioida tutkimusraporttia ennen tutkimuksen julkistamista. Tutkittavat ovat saaneet luettavakseen kirjoittamani muutuskertomuksen ja tekemäni analysoinnit. Muutuskertomuksesta neuvottelemalla tutkittavilla on ollut mahdollisuus arvioida ja reflektoida selontekojen pohjalta laadittua muutuskertomusta. (Mäntylä 2007, 56.)

Syrjälä ym. (1994) tuovat esille toimintatutkijan kaksoisroolia, joka voi aiheuttaa erilaisia ongelmia. Tutkijana olen ollut mukana toiminnassa, jolloin mukana ovat olleet omat subjektiiviset kokemukseni. Näin minulla tutkijana on ollut oma tapa ymmärtää tutkimuksen eri prosessin vaiheita ja niihin liittyviä oletuksia. (Syrjälä ym. 1994, 14.) Keräämäni laadullinen aineisto kuvaa osaltaan tutkittavien tulkintoja, eikä näin ole mahdollista löytää objektiivista yleistettävää totuutta tutkittavasta ilmiöstä. Pääosa kaikesta tutkimuksesta on kuitenkin jossain määrin subjektiivista, sillä jokainen tutkimuksessa tehty ratkaisu on viime kädessä perustunut tutkijan subjektiivisiin valintoihin. Laadullisessa tutkimuksessa onkin hyväksyttävä se lähtökohta, että täydellistä objektiivisuutta on mahdotonta saavuttaa. (Puusa & Julkunen 2020, 189–191.) Oma työtä ja työyhteisönsä toimintaa tutkiessa on tunnustettava se tieto, ettei tutkijana tule koskaan olemaan täysin objektiivinen saamansa tiedon suhteen. Onkin oletettavaa, että toinen tutkija olisi voinut tehdä myös erilaisia tulkintoja ja johtopäätöksiä tutkimusaineistostani.

Kuulan (2006, 21) mukaan on myös tärkeää pohtia omien sekä yhteisön arvojen kautta sitä, mikä jossain tilanteessa on oikein tai väärin. Tutkijan rooliin liittyy myös paljon pohdintaa siitä, kuinka tuoda esiin asioita, joihin pääsee vaan käsiksi työntekijän roolissa. Tutkijana olen pohtinut ja arvioinut oman roolini merkityksiä toimintatutkijan ja esihenkilön näkökulmista koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusprosessini aikana koin jonkin verran ristiriitoja näiden roolien välillä. Toimintamallin kehittäjät olivat vastuussa toimintamallin materiaalien kehittämistyöstä. Toimintatutkimukseni kulki rinnalla tukemassa tätä kehittämistyötä. Arjen työn, esihenkilötyön ja tutkimukseni yhteensovittaminen lisäsi osaltaan oman työni kuormittavuutta sekä lisäsi haasteita arjen työn organisointiin. Oman roolin löytäminen arjen työssä suhteessa toimintamallin kehittämiseen oli ajoittain haastavaa. Toimintatutkijana ja esihenkilönä toimimisessa on kuitenkin molemmissa lähtökohtana avoimuus, rehellisyys, luotettavuus ja salassapitovelvollisuus. Prosessin aikana en saanut palautetta roolieni muodostamista ristiriidoista. Koin prosessin olleen avoin kaikkien osallisten kesken. Tutkimuksen aikana toin esille tutkimuksen kautta saatua kehittämistyön kannalta olennaista tietoa. Kriittisessä tarkastelussa olen tuonut esille prosessin aikaista toimintaa ja siihen liittyviä haasteita, joiden ei ole tarkoitus kohdistua yksilöihin, vaan toimintamallin aikaiseen kehittämistyöhön. Tutkimukseni aikana olen pyrkinyt nostamaan esiin keskustelujä, kuitenkin viemättä tutkittavien ajatuksia haluamaani suuntaan. Yksilöhaastatteluisissa kävimme tutkittavien kanssa erikseen läpi, kuinka juuri heidän äänensä on tärkeää saada esille. Olen raportoinut tarkasti haastattelutilanteet sekä tuonut esiin tutkijan roolia tutkimuksen eri osissa. Tutkimuksen aineistonkeruussa käytetty haastatteluaineisto on nauhoitettu, jonka olen kirjoittanut auki. Olen tallentanut tutkimuksen aikaiset viestijärjestelmään kirjatut merkinnät, joita olen säilyttänyt muun tutkimusaineiston kanssa.

Tutkimuksessani käytetty kyselylomake pohjautui osittain valmiiseen ja testattuun mittaristoon. Jääskisen (2017, 48–49, 81–82) materiaalien hyödyntämiseen kyselylomakkeen osana on pyydetty lupa. Kyselylomake sisälsi määrällisesti paljon sekä suljettuja sekä avoimia kysymyksiä. Tämä on osaltaan voinut olla vaikuttamassa tutkittavien antamiin vastauksiin. Kysely oli mahdollista tallentaa ja täydentää myöhemmin. Kaikki tutkittavat vastasit ensimmäisessä kyselyssä kaikkiin kysymyksiin. Toisessa kyselyssä yhdestä vastauslomakkeesta puuttuivat kaikki vastaukset avointen kysymysten osalta.

Toimintatutkimuksessa käsitteellistäminen tapahtuu vähitellen, jonka ei nähdä aina palvelevan käytännön toiminnassa eteen tulevien ongelmien kohtaamisessa (Kiviniemi 1999, 71).

Käsitteellistämisen ja tarkemman analyysin ollessa vain minun tulkintojeni varassa, on se

osaltaan vaikuttanut tutkimukseni kulkuun. Tarkempi analyysi, jota olisi tehty yhdessä työyhteisön kanssa, olisi voinut palvella paremmin ajallisten haasteiden ja työyhteisössä tapahtuneiden muutosten kohtaamista ja niistä selviämistä. Tutkimusprosessini oli myös ajallisesti pitkä ja muutuskertomuksesta neuvottelemisen tapahtui tutkimukseni loppuvaiheessa ennen tutkimukseni julkistamista. Parantaakseni tutkimukseni luotettavuutta olisin voinut neuvotella tutkittavien kanssa prosessin eri vaiheissa heidän antamistaan selonteista ja antaa heille enemmän mahdollisuuksia neuvotella siitä, mitä asioita olisi tullut korostaa ja millaisia näkökulmia tärkeisiin tapahtumiin olisi voinut vielä liittää (Mäntylä 2007, 57). Tutkittavat ovat kuitenkin saaneet muutuskertomuksen luettavakseen ja mahdollisuuden neuvotella kirjoittamastani muutuskertomuksesta. Tutkittavat eivät tuoneet esiin tarvetta muuttaa kertomusta.

Tutkimusongelmien määrittely ja tutkimuksen aikana eteen tulleet odottamattomatkin tilanteet toivat oman haasteensa tutkimukseni etenemiseen. Huovinen & Rovio (2010) tuovatkin esiin, kuinka toimintatutkimukseen kuuluu arvaamattomuus, eikä tutkija voi ennalta varautua kaikkiin nouseviin kysymyksiin (Huovinen & Rovio 2010, 96). Toimintatutkimuksessa tutkimusongelmat usein muuttuvat prosessin aikana. Tutkimusongelmani ovatkin hiotut lopulliseen muotoonsa vasta raportin kirjoittamisen yhteydessä, kun tuloksetkin olivat jo tiedossa. (Heikkinen ym. 2010, 85–86.)

6.5 Tutkimuksen eettisyys

Oman työyhteisön tutkimiseen liittyy paljon eettisiä kysymyksiä. Osallistuessani tutkimukseen yhdessä toimintamallin kehittäjien kanssa ovat eettiset kysymykset erittäin herkkiä. Eskolan & Suorannan (2001) mukaan toimintatutkimuksen eettiset kysymykset on ilmeisesti asetettava myös toisella tavalla kuin perinteisessä laadullisessa tai määrällisessä tutkimuksessa. Tutkijana voi joutua tilanteeseen, jossa on tilivelvollinen tiedeyhteisölle, sekä käytännöllisiä tuloksia odottaville tutkimukseen osallistuville. (Eskola & Suoranta 2001, 223–224.) Tutkijana minulla on ollut velvollisuus noudattaa molempien osalta eettisesti hyviä käytäntöjä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat tiedeyhteisön tunnustamat toimintatavat, jotka muodostuvat rehellisyydestä, yleisestä huolellisuudesta ja tarkkuudesta, tulosten tallentamisesta, esittämisestä sekä tutkimustulosten esittämisestä ja tulosten arvioinnista. (Kuula 2006, 34.) Omaa työyhteisöä tutkittaessa haastatteluiden ja keskusteluiden kautta, on myös huomioitava sosiaalinen suotavuus, jolloin haastateltavien tai keskusteluihin

osallistuneiden voidaan nähdä antavan sosiaalisesti suotuisia vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35.) Tutkimukseen osallistuneet ovat voineet tuoda esille ajatuksiaan myös kyselylomakkeiden avointen kysymysten kautta, joka suoritettiin sähköisessä Webropol-järjestelmässä.

Tutkimusetiikka voidaan Kuulan (2006, 24–25) mukaan katsoa koskevan aineiston hankintaan ja tutkittavien suojaan liittyviä kysymyksiä, tieteellisen tiedon soveltamista, käyttöä ja vaikutuksia koskevia kysymyksiä ja tieteen sisäisiä asioita. Tutkimuksen eettisyyttä on myös noudatettu huolehtimalla tieteelliselle tekstille ominaisia viittaustapoja.

Tutkimuksessani on noudatettu tutkittavien perustuslain mukaisia oikeuksia sekä hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Tutkimukseeni osallistuvat ovat täysi-ikäisiä ja he ovat antaneet kirjallisen suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Tutkittavien suoja on varmistettu kirjallisella tutkimuspyynnöllä (liite 3), joka on antanut myös mahdollisuuden kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen sekä keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa tutkimuksen aikana (Tuomi & Sarajärvi 2018, 156). Tutkittavat ovat saaneet myös tiedon tutkimuksen sisällöistä sekä siitä, kuinka tutkimuksen aineistoa tullaan käsittelemään (liite 4).

Tutkimukseni kyselylomakkeissa ei käsitelty sähköpostin lisäksi muita henkilötietoja ja kyselyt toteutettiin sähköisessä järjestelmässä. Tutkittavilta on varmistettu ja saatu lupa keskustelujen ja haastattelujen tallentamiseen ja heille on kerrottu, kuinka aineistoa tullaan käyttämään vain tutkimuskäyttöön. Tutkimusaineistot ovat luottamuksellisia, joita on käytetty vain tutkimuskäyttöön, eikä niitä ole luovutettu ulkopuolisille (Tuomi & Sarajärvi 2018, 156). Tutkijana olen pitänyt huolta siitä, että tutkittavat ovat koko prosessin ajan olleet selvillä tutkimuksen tavoitteista ja osallistumisesta tutkimusaineistoni koontiin.

6.6 Mahdolliset jatkotutkimusaiheet

Tutkimukseni kautta seurattiin yhden toimintaympäristön muutuskertomusta kohti tunnetietoisempaa arkea ja tunnetoimijuutta. Jatkossa olisi mielestäni mielenkiintoista tutkia, millä tavoin uudistunut toimintamalli soveltuisi eri toimintaympäristöihin, jossa olisi eri tutkittavien joukko. Tutkimuksessani oli mukana toimintaympäristössä toimivat kasvattajat, joten lasten ja nuorten arvioinnit jäivät tutkijan ja tutkittavien näkemysten varaan.

Pilotoitavan toimintamallin kehittäjät olivat mukana tutkimuksessa. Tutkijana toimin kyseisessä toimintaympäristössä tutkimuksen aikana. Olimme osana tutkimusta. Tämä asetelma on väistämättä tuonut oman vaikutuksensa tutkimuksen kulkuun. Tutkimuksen

toteuttaminen toimintaympäristössä, jossa toimintamallin kehittäjät itse eivät toimisi voisi tuoda erilaista näkökulmaa toimintamallin kehittämistyöhön. Eri toimintaympäristö ja tutkittavien joukko antaisivat osaltaan erilaista näkökulmaa ja tutkimustuloksia ja näin myös toimintamallin kehittämistyö voisi saada uudenlaisia suuntia.

Jatkotutkimuksen aikana olisikin tärkeää saada tietoa, kuinka toimintamalli tukisi eri toimintaympäristön tunnetaitokasvatusta ja kuinka sitä voidaan kehittää laajemmin eri toimintaympäristöihin soveltuvaksi, joissa on erilaiset arjen rakenteet ja toiminnot. Tavoitteellisempi kasvattajien tunnetaitojen kehittämiseen keskittyvä interventio antaisi mahdollisuuksia seurata tutkittavien tunnetaitojen kehittymistä pidemmällä aikavälillä.

Tässä tutkimuksessa mukana olevien kasvattajien halu ja kiinnostus lasten ja nuorten tunnetaitojen tukemiseen herättää toivottavasti myös muissa kiinnostuksen tunnetaitoja kohtaan ja sen kautta lisää myös tarpeen lähteä kehittämään omia tunnetaitojaan.

Lähteet

- Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena kustannus, 11–24.
- Alijoki, A. & Pihlaja, P. 2016. Pedagogiset rakenteet ja ratkaisut lasten erityisen tuen tarpeiden näkökulmasta. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 3. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 262–275.
- Baumeister, R.F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C. & Vohs, K.D. 2001. Bad is stronger than good. *Review of General Psychology* 5 (4), 323–370. Viitattu 10.7. 2023.
<https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>
- Brannick, T. & Coghlan, D. 2007. In defense of being “native”. The case for insider academic research. *Organizational Research Methods* 10 (1), 59–74. Viitattu 25.7.2023. <https://journals-sagepub.com.ezproxy.utu.fi/doi/epdf/10.1177/1094428106289253>
- Cacciatore, R. 2007. Aggression portaat. Opetusmateriaali kouluille. Helsinki: Opetushallitus.
- Cacciatore, R. & Korteniemi-Poikela, E. 2019. Sisu, tahto, itsetunto. Portaat itkuperturaivareista aggression hallintaan. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Emergy Oy. 2023. Tunneilmasto selittää, miksi toiset menestyvät ja toiset eivät. Viitattu 18.8.2023. <https://emergywork.com/fi/tunneilmastokartoitus/>
- Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Tampere: Vastapaino.

- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34 (3), 202–214. Viitattu 20.7.2023. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94100/52778>
- Forsell, M. & Kuoppala, T. 2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tilastoraportti 24/2023. Lastensuojelu 2022. Viitattu 20.6.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146573/Lastensuojelu_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. 1997. *Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva*. Suom. J. Kankaanpää. Helsinki: Otava.
- Goleman, D. 1999. *Tunneäly työelämässä*. Suom. J. Kankaanpää. Helsinki: Otava.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. 2002. *Primal Leadership. Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Harrè, R. & Secord, P. 1972. *The Explanation of Social Behaviour*. Oxford: Basil Blackwell.
- Heikkinen, H. L.T. 2010. Toimintatutkimus – Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 214–229.
- Heikkinen, H. L.T. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Vantaa: Hansaprint Oy, 16–38.
- Heikkinen, H. L.T. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.

- Heikkinen, H.L.T, Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2010. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Hansaprint Oy, 78–93.
- Heikkinen, H.L.T. & Syrjälä, L. 2010. Tiede, totuus ja toimintatutkimus. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Hansaprint Oy, 143–162.
- Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 84–107.
- Herr, K. & Anderson, G. L. 2005. The Action Research Dissertation. A Guide for Students and Faculty. Thousand Oaks: SAGE Publication, Inc.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Huovinen, T. & Rovio, E. 2010. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Hansaprint Oy, 94–113.
- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 9–17.

- Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 67–92.
- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia – parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. Tunnevoimaa! Helsinki: Tammi.
- Jalovaara, E. 2005. Tunnetaidot tiedon rinnalle kasvatuksessa. Tampere: Pilot-kustannus Oy.
- Jarenko, K. 2017. Myötätunto, hyväntahtominen ja psykologinen turva uusiutumiskyvyn edellytyksinä. Teoksessa A.B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 263–280.
- Juntunen, E., Pessi A.B., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen T. 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa A.B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 104–122.
- Jääskinen, A-M. 2017. Mitä sä rageet?:#tunteita sikanolosta sairaan siistiin. Kuvittanut S. Pelliccioni. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Jääskinen, A-M. 2017. Mitä sä rageet?: Lapsen ja nuoren tunnetaitojen tukeminen. Kuvittanut S. Pelliccioni. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä projektina. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena kustannus, 63–84.
- Koskela, S. 2013. ”Mie teen vaan omaa työtäni”. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. Jyväskylä studies in education, Psychology and social Research 477. Väitöskirja. https://sakury.fi/tiedostopankki/80-Hyvinvointiverkosto/02%20Verkojulkaisuja/KOSKELA_Mie-teen-vain-oman-tyoni.pdf

- Kuorelahti, M., Lappalainen, K. & Viitala, R. 2012. Sosioemotionaalinen kompetenssi ja osallisuuden kokemus. Teoksessa M. Jahnukainen (toim.) Lasten erityishuolto ja -opetus Suomessa. Tampere: Vastapaino, 277–297.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Laakso, R. 2019. ”Ne näki musta”. Huostassa olevien lasten hyvinvointi ja sijaishuoltoon liittyvät kokemukset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 1/2019. Helsinki: PunaMusta Oy. Viitattu 16.6.2023.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137484/URN_ISBN_978-952-343-267-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laakso, R. 2012. Lastensuojelun laitostyön arki ja ammatillisuus. Teoksessa M. Jahnukainen (toim.) Lasten erityishuolto ja -opetus Suomessa. Tampere: Vastapaino, 127–152.
- Lahtinen, A. & Rantanen, J. 2019. Tunnetaidot opetustyössä. Opas haastaviin tilanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laitinen, M. 1999. Kertovan muutosselonteon menetelmä. Aikuiskasvatus 19 (3), 204–212. Viitattu 20.11.2022. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93233/51911>
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 19.11.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Martela, F., Jarenko, K. & Järvillehto, L. 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa?6. painos. Helsinki: Talentum.
- Myllyviita, K. 2016. Tunne tunteesi. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

- Mäntylä, R. 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat omaa työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus ja Hämeen ammattikorkeakoulu. Väitöskirja.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67243/951-44-5459-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mäntylä, R. 2007. Kertovan muutosselonteon menetelmä. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen & V.M. Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 40–61.
- Neitola, M. 2011. Lapsen sosiaalisen kompetenssin tukeminen - vanhempien epäsuorat ja suorat vaikutustavat. Turun yliopiston julkaisuja. Väitöskirja.
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/72512/AnnalesC324Neitola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niemi, P. 2014. Hyvää mieltä & tunnetaitoja. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.
- Niikko, A. 1996. Näkökulmia opettaja - tutkijan työhön. Teoksessa S. Ojanen (toim.) Tutkiva opettaja 2. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 107–121.
- Nummenmaa, L. 2019. Tunnekartasto. Kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä. Helsinki: Tammi.
- Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.
- Nyarku, K. & Agyapong, G. 2011. Rediscovering SWOT Analysis: The Extended Version. Academic Leadership: The Online Journal: Vol.9: Iss. 2, Article 28. Viitattu 25.5.2023. DOI: 10.58809/KIQL1002
- Paakkanen, M., Martela, F., Rantanen, J. & Pessi, A.B. 2017. Kuinka oppia tunnetaitoja? Teoksessa A.B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 124–147.

- Paalumäki, A. & Vähämäki, M. 2020. Havainnointi organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 131–140.
- Paloniemi, S., Hökkä, P. Ikävalko, H. & Vähäsantanen, K. Tunnettoimijuuden merkitys organisaatiossa. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnettoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 126–136.
- Paloheimo, S., Ikävalko, H., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. 2020. Tunneinterventio tunnettoimijuuden vahvistajana. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnettoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 93–105.
- Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 145–156.
- Puusa, A. & Julkunen, S. 2020. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 189–202.
- Rosenberg, M.B. 2019. Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus. Nonviolent Communication NVC. 4. uudistettu painos. Suom. T. Hartikainen. Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Saastamoinen, K. 2018. Lapsi sijaishuollossa: Yhteydenpidon rajoittaminen ja rajoitustoimenpiteet. Helsinki: Edita.
- Sajaniemi, N., Suhonen, E., Nislin, M. & Mäkelä, J.E. 2015. Stressin säätely: Kehityksen, vuorovaikutuksen ja oppimisen ydin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salovey, P. & Mayer, J. 1990. Emotional Intelligence. Viitattu 12.9.2023.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.385.4383&rep=rep1&type=pdf>

- Seppänen, M. 2022. Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siegel, D. J. 2014. Brainstorm: Nuoruuden aivomyrskyn voima ja merkitys. Suom. T. Hartikainen. Helsinki: Basam Books.
- Sinkkonen, J. 2015. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoittaessa. Teoksessa J. Sinkkonen & K. Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Helsinki: Duodecim, 148–164.
- Spännäri, J., Juntunen, E. & Ståhle, P. 2017. Innovatiivisuuden syvät juuret – myötätunto, myötäinto ja spiritualiteetti. Teoksessa A.B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 246–262.
- Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Stringer, E.T. 2007. Action Research. 3. ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.–3. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Trogen, T. 2020. Positiivinen kasvatus. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Trogen, T. 2022. Lempeän kasvattajan opas. Aikuisen itsesäätely ja itsemyötätunto. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Virtanen, M. 2013. Opettajan emotionaalinen kompetenssi. Tutkimus luokanopettajien ja luokanopettajiksi opiskelevien tunneälytaidoista ja niiden tärkeydestä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68112/978-951-44-9108-5.pdf?sequence=1>

Virtanen, M. 2015. Kuusi askelta tunnetaitajaksi. Emotionaalisen osaamisen kehittämismalli opettajalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja - 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

Willard, C. 2013. Lapsen ja nuoren mieli. Mindfulness-harjoituksia mielen kehittämiseen, rauhoittamiseen ja tasapainoon. 1. painos. Suom. R. Mudie. Parainen: Samsaraa Tasapaino-oppaat.

Liitteet

Liite 1. Haastatteluiden ja kyselyiden teemat

Haastattelurunko ja kyselylomakkeen avoimet kysymykset

1. Toimintamallin käyttöönottoon liittyvät ajatukset ja tuntemukset
2. Toimintamallin vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet, uhat
3. Toimintamallin soveltuminen arjen toimintaan
4. Toimintamallin vastaaminen omiin ja työyhteisön odotuksiin
5. Kehittämisehdotukset
6. Avun ja tuen tarve prosessin aikana
7. Tunnetaitojen merkitykset lasten ja nuorten arkeen ja hyvinvointiin
8. Haastavat tilanteet, niiden kokeminen ja käsittely eri toimintaympäristöissä

Liite 2 a. Ensimmäinen kyselylomake

Vastaajat arvioivat omia valmiuksiaan viisiportaisen asteikon avulla (kysymysryhmät 1–12):

1=erittäin heikko, 2=keskitasoa heikompi, 3=keskitasoa, 4= keskitasoa parempi, 5=erittäin hyvä.

Tunnetaitojen tärkeyttä kasvattajan työssä arvioidaan asteikolla (kysymysryhmät 2–12):

1=ei lainkaan tärkeä, 2=ei kovin tärkeä, 3=melko tärkeä, 4=tärkeä, 5=erittäin tärkeä.

Tunnetaitojen merkitystä arvioidaan asteikolla (kysymysryhmä 13):

1=ei lainkaan tärkeä, 2=ei kovin tärkeä, 3=melko tärkeä, 4=tärkeä, 5=erittäin tärkeä.

1. VALMIUDET TUNNETAITOKASVATUKSEEN

1. Millaiset valmiudet koet omaavasi tunnetaitokasvatukseen?

2. ITSETUNTEMUS

2. Herkkyys omille sisäisille viesteille
3. Omien tunteiden vaikutuksen tunnistaminen itseen ja työsuoritukseen
4. Kyky tunnistaa omat rajoituksensa ja vahvuutensa
5. Kyky hyvän itsetuntemuksen turvin tunnistaa tilanteet, joissa tarvitsee apua

3. ITSELUOTTAMUS

6. Avoimuus ilmaistessaan omia näkemyksiään ja tunteitaan
7. Kyky tunnistaa ja tuoda omat vahvuutensa esille
8. Valmius ottaa puheeksi vaikeita ja kiusallisiakin asioita
9. Kyky nousta esiin ryhmässä itsevarmuutensa avulla

4. ITSEKONTROLI

10. Kyky hallita omia tunteitaan ja kanavoida ne hyödyllisesti
11. Kyky pysyä rauhallisena ja hallita ajatuksensa stressi- tai kriisitilanteissa
12. Kyky pysyä tyynenä hankalissakin tilanteissa
13. Kyky myöntää toimineensa väärin tai sopimattomasti

5. SOPEUTUMISKYKY

14. Kyky sopeutua joustavasti uusiin työelämän haasteisiin
15. Tietojensa ja taitojensa päivittäminen työelämän muuttuvien vaatimusten mukaisesti
16. Kyky oman työn aktiiviseen kehittämiseen

6. OPTIMISMI

17. Myönteinen elämänasenne
18. Myönteinen suhtautuminen muihin ihmisiin
19. Vastoinkäymisten näkeminen mieluummin mahdollisuuksina kuin uhkina

7. EMPAATTISUUS

20. Kyky aistia ja tunnistaa muiden tunteita ja tarpeita
21. Kyky kuunnella muita ja ymmärtää heidän näkökulmiaan
22. Kyky toimia erilaisista taustoista ja kulttuureista tulevien ihmisten kanssa

8. OMIEN TUNTEIDEN KÄSITTELYTAIDOT

23. Kyky tunnistaa ja sanottaa omia tunteita ja tarpeita
24. Kyky sietää vaikeitakin tunteita ja tunnereaktioita
25. Kyky säädellä omia tunteita

9. TUNTEIDEN ILMAISEMINEN

26. Kyky rentoutua ja pitää hauskaa arjessa
27. Kyky ottaa vastaan kritiikkiä lapsilta ja nuorilta
28. Kyky olla aidosti kiinnostunut lapsen tunteista ja kokemuksista
29. Kyky ilmaista omia tunteitaan rakentavasti
30. Kyky ilmaista omia tarpeita, vaikka se herättäisi lapsessa tai nuoressa pettymystä

10. TUNNETAITOJEN TUKEMINEN

31. Kyky hyväksyä lapsen hankalat tunteet ja sanottaa ne ääneen
32. Kyky sietää lapsen tunnetta ja pyrkimys olla siirtämättä tunnetilaa myönteiseksi tai saada sitä pois
33. Kyky kannatella lasta tai nuorta vaikeiden tunteiden kanssa
34. Kyky pysyä rauhallisena lapsen tunnereaktion yhteydessä

11. KANNUSTAVUUS

35. Kyky innostaa toisia päivittäisissä tehtävissä työyhteisön laajempien tavoitteiden saavuttamiseksi
36. Kyky omalla toiminnallaan osoittaa mitä muilta odottaa

37. Kyky ilmaista yhteiset tavoitteet tavalla, joka saa muut innostumaan niiden saavuttamiseksi

12. RYHMÄ- JA YHTEISTYÖTAIDOT

38. Kyky luoda ystävällinen ja myönteinen ilmapiiri
39. Esimerkin näyttäminen yhteistyön rakentamisessa, toisten kunnioittamisessa ja auttamisessa
40. Kyky luoda ryhmähenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta
41. Kyky toimia mallina lapselle tai nuorelle
42. Kyky ottaa huomioon lasten ja nuorten tavoitteet ja tarpeet
43. Kyky asettaa tarvittaessa rajoja yhteistyölle

13. TUNNETAITOJEN MERKITYS

44. Kuinka tärkeänä pidät tunnetaitoja?
- omassa elämässä ja ihmissuhteissa
 - kasvatustyössä

14. Millaisia ajatuksia toimintamallin käyttöönotto sinussa herättää?

15. Millaisia mahdollisuuksia näet toimintamallissa?

16. Miten ajattelet toimintamallin soveltuvan arjen työkaluksi?

17. Millaisia mahdollisia uhkia näet toimintamallin käyttöönottoon liittyen?

18. Millaista apua tai tukea ajattelet tarvitsevasi käyttöönottoprosessin aikana?

Liite 2 b. Toisen kyselylomakkeen lisäkysymykset ja avoimet kysymykset

Toinen kyselylomake sisälsi ensimmäisen kyselylomakkeen kysymysryhmät 1–13.

Toimintamallin käyttöä arvioitiin viisiportaisen asteikon avulla (kysymykset 45–48, 52–57):

1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Toimintamallin käyttöä arvioitiin kolmiportaisen asteikon avulla (kysymykset 49–51):

1=en lainkaan, 2=kerran tai pari, 3=Säännöllisesti osana työtäni

14. TOIMINTAMALLIN KÄYTTÖ

45. Toimintamalli on otettu työyhteisössämme hyvin vastaan.
46. Toimintamalli on tullut osaksi arkeamme.
47. Toimintamalliin kuuluvat materiaalit tukevat hyvin tunnetaitokasvatusta.
48. Tunne- ja tarvesanastoni on lisääntynyt.
49. Olen käyttänyt tunnesäätikortteja.
50. Olen pitänyt tunnepäiväkirjaa.

51. Olen kuunnellut kehomeditaatioita.
52. Lapset ja nuoret ovat olleet kiinnostuneita eri materiaaleista.
53. Säätihakortit toimivat hyvin tunteiden tunnistamisen ja sanottamisen tukena.
54. Säätihakorttien avulla lapset/ nuoret ovat osanneet nimetä tunnetilojaan paremmin.
55. Säätihakorttien avulla lapset/ nuoret ovat kertoneet omista tunnetiloistaan avoimemmin.
56. Lasten ja nuorten tunne- ja tarvesanastot ovat lisääntyneet.
57. Olen saanut tarvittaessa tukea ja ohjausta toimintamalliin ja materiaaleihin liittyen.

15. Millä tavoin toimintamalli on näyttäytynyt arjessa?
16. Miten olet kokenut toimintamallin vastaavan omia tarpeitasi?
17. Miten olet kokenut toimintamallin vastaavan työyhteisön tarpeita?
18. Onko jokin toimintamalliin liittyvä herättänyt sinussa vastustusta?
19. Millaisia keinoja olet saanut toimintamallista arjen eri tilanteisiin?
20. Millaisiin eri toimintaympäristöihin toimintamalli mielestäsi soveltuisi?
21. Miten mielestäsi toimintamallia voisi vielä kehittää?

Liite 3. Tutkimuspyyntö

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkimuksen nimi

Kasvattajien kokemuksia haastavista perhetilanteista tulleiden lasten tunnetaitojen tukemisesta uuden tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin käyttöönoton aikana.

Vastuuhenkilö Leena Ramstedt, lvrans@utu.fi

Yksikkö Turun yliopisto, Kasvatustieteiden pro gradu tutkielma

Pro gradun ohjaaja Yliopistontutkija Anu Kajamies, anukaja@utu.fi, Turun yliopisto, OKL

Tutkimuksen tarkoitus. Työyhteisössänne tullaan ottamaan käyttöön uusi tunnetaitoihin pohjautuva toimintamalli. Tutkimuksen tavoitteena on saada tärkeää tietoa toimintamallin kehittämiseen sekä tutkia sen vaikuttavuutta kasvattajien omiin tunnetaitoihin ja arjen toimintaan.

Aineisto. Aineisto tullaan keräämään kyselylomakkeiden, ryhmäkeskusteluiden sekä sovitusti yksilöhaastatteluiden muodossa. Keskustelut ja haastattelut tullaan tallentamaan, jonka jälkeen ne litteroidaan, eli kirjoitetaan auki sanasta sanaan. Tulen myös tutkijana havainnoimaan toimintamallin käyttöönoton prosessia.

Luottamuksellisuus ja tutkimusaineiston säilyttäminen ja julkaiseminen. Kerätty aineisto on luottamuksellista ja se tulee ainoastaan tutkimuskäyttöön. Tutkijana vastaan tutkimusaineiston asianmukaisesta säilyttämisestä. Tutkimuksessa tulen noudattamaan Turun yliopiston eettisiä ohjeita sekä lakia yksityisyyden suojasta. Tutkimukseen osallistuvat tullaan koodaamaan niin, ettei tutkittavien henkilöllisyys tule esille missään tutkimuksen eri vaiheissa.

Tutkittavien oikeudet. Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Aineiston keruu tapahtuu osana toimintamallin käyttöönottoa vuoden 2022 aikana.

Tutkittavan suostumus. *Olen perehtynyt tämän tutkimuksen tarkoitukseen ja sisältöön sekä tutkittavien oikeuksiin. Suostun siihen, että kerättyä aineistoa käytetään tutkimuksessa. Voin halutessani peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni missä vaiheessa tahansa. Minua koskevaa aineistoa saa käyttää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa.*

Annan suostumukseni En anna suostumustani
ylläkuvattuun tutkimukseen osallistumisesta.

Sähköpostiosoite: _____

Nimi ja päiväys: _____

Allekirjoitus: _____

Liite 4. Tietosuojailmoitus

1. Rekisterin nimi	Pro gradu –tutkielma: Kasvattajien kokemuksia haastavista perhetilanteista tulleiden lasten tunnetaitojen tukemisesta uuden tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin käyttöönoton aikana.
2. Rekisterinpitäjä	Leena Ramstedt
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	Leena Ramstedt, lvrams@utu.fi, Turun yliopisto, OKL opiskelija
4. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Tutkimuksen aineisto kerätään Turun yliopistoon tehtävää pro gradu –tutkielmaa varten vuoden 2022 aikana.</p> <p>Tutkimuksen aineisto koostuu sähköisistä kyselylomakkeista sekä haastattelutallenteista, jotka kirjoitetaan tekstimuotoon. Aineistolla kerätään tietoa tutkittavien tunnetaidoista sekä heidän kokemuksistaan uuden tunnetaitoihin pohjautuvan toimintamallin käyttöönottoprosessista. Toimintatutkimuksen kautta saatua aineistoa hyödynnetään toimintamallin kehittämistyössä.</p> <p>Kerätty aineisto on luottamuksellista ja se tulee ainoastaan tutkimuskäyttöön. Tutkija vastaa tutkimusaineiston asianmukaisesta säilyttämisestä. Tiedostojen säilyttäminen ja siirtäminen tullaan suorittamaan tietoturvallisia pilvipalveluita hyödyntämällä. Tutkimuksessa tullaan noudattamaan Turun yliopiston eettisiä ohjeita sekä lakia yksityisyyden suojasta. Tutkittavat tullaan koodaamaan, jotta yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa valmiista tutkimuksesta.</p> <p>Tutkittavat saavat tiedon tutkimuksen tarkoituksesta ja sisällöstä sekä oikeuksistaan peruuttaa tai keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen. Tutkittavat allekirjoittavat suostumuspyynnön, jossa antavat suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu mikä _____</p>

5. Käsiteltävät henkilötietoryhmät	<p>Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja:</p> <p>sähköpostiosoite</p> <p>äänitiedostot</p> <p>tekstitiedostot</p> <p>kasvattajien kokemuksia tunnetaidoista ja niiden tukemisesta haastavista perhetilanteista tulleiden lasten parissa</p>
6. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
7. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot. Tiedostoihin ei jää suoria henkilötietoja. Anonymisoituja tutkimusaineistoja säilytetään viiden vuoden ajan tutkimuksen valmistumisesta.
8. Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.</p>
9. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Tutkittavat antavat tutkimuskäyttöön sähköpostiosoitteensa. Muut tiedot kerätään suoraan haastatteluihin ja keskusteluihin osallistuvilta.
10. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.