



**TURUN
YLIOPISTO**

Kiviä kengissä, jauhoja suussa

Negatiivisten tunteiden säätely ja työhyvinvointi erityisopetuksen pienluokissa

Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Meri-Tuulia Hännikäinen

Ohjaaja:
Yliopistotutkija Hanna Nori

1.2.2022
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Erityispedagogiikka

Tekijä: Meri-Tuulia Hännikäinen

Otsikko: Kiviä kengissä, jauhoja suussa - negatiivisten tunteiden säätely ja työhyvinvointi erityisopetuksen pienluokissa

Ohjaaja: Yliopistotutkija Hanna Nori

Sivumäärä: 99 sivua

Päivämäärä: 1.2.2022

Tunteiden voimakkuuden ja määrän hallinta eli taito säädellä tunteita on yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Erityisen tuen pienluokissa työskentelevien tunteiden säätelystä ja työhyvinvoinnista on niukasti tutkimusta. Tämän pro gradu-tutkielman tarkoituksena onkin luoda kuvaa siitä, millaisissa työhön liittyvissä tilanteissa erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat kokevat negatiivisia tunteita ja miten he niitä säätelevät. Lisäksi tutkimus tuo esiin tutkittavien tunteidensäätelyyn ja työhyvinvointiin liittämiä merkityksiä.

Laadullisen tutkimuksen aineisto koostui viiden erityisluokanopettajan ja neljän koulunkäynninohjaajan kirjallisista narratiiveista sekä haastatteluista. Haastattelumenetelmänä toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu ja aineiston analysointimenetelmänä käytettiin tutkimuskysymyksestä riippuen aineistolähtöistä sekä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Teoriaohjaavan analyysin pohjana sovellettiin John Grossin (2015) tunteiden säätelyn prosessimallia sekä tunteidensäätelykeinojen jakoa tiedollisiin ja toiminnallisiin keinoihin (Parkinson & Totterdell 1999).

Tutkimustulosten mukaan erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat tarvitsevat kielteisten tunteiden säätelytaitoa pääasiassa sosiaalisissa työtilanteissa, esimerkiksi ohjatessaan haastavasti käyttäytyvää oppilasta tai työskennellessään osana tiimiä. Omia ja työtovereiden negatiivisia tunteita yritetään vähentää tai lieventää ennen tunteiden viriämistä sekä niiden jo virittyä. Säätelykeinot saattavat sekä omiin että työtoverin tunteisiin vaikuttaessa olla samantyyppisiä ja perustua niin ajatteluun kuin toimintaan. Ajatteluun perustuvat keinot tarkoittavat esimerkiksi huomion ohjaamista negatiivisia tunteita aiheuttaneen tilanteen myönteisiin tekijöihin, tilanteen järkipäristämistä eli selittämistä tai tunteen tukahduttamista. Toiminnallisiin tunteiden säätelyn keinoihin luokiteltiin mm. sosiaalisen tuen antaminen ja saaminen, olosuhteisiin vaikuttaminen sekä tunteiden ilmaiseminen. Tuleviin tilanteisiin valmistaudutaan luomalla tai muokkaamalla käytäntöjä sekä sopimalla esimerkiksi tunteiden ilmaisuun liittyvistä pelisäännöistä.

Tunteidensäätelykeinojen hallinta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen liitettiin kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja ammatilliseen osaamiseen. Työyhteisöllä ja työnjohdollisilla tekijöillä on oma merkityksensä siinä, kuinka paljon ja millaisia mahdollisuuksia kielteisten tunteiden säätelyyn tarjoutuu. Työnantaja voikin tukea erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien työhyvinvointia varmistamalla, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on mahdollisuuksia tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Työhyvinvointia voidaan edistää myös järjestämällä työpäivään tarpeeksi aikaa sosiaalisen tuen antamiseen ja saamiseen sekä myönteisten tunteiden vahvistamiseen. Aikaa tarvitaan lisäksi keskusteluun käytänteistä ja toimintatavoista. Lisätutkimus erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kanssa työskentelevien kielteisten tunteiden säätelyä edistävästä tekijöistä voisi luoda pohjaa alalle tarkoitettujen, kohdennettujen työhyvinvointia tukevien työkalujen suunnitteluun.

Avainsanat: tunnetaidot, tunteiden säätely, erityisopetus, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	Johdanto	7
2	Työympäristönä erityisen tuen pienluokka	9
2.1	Erityinen tuki oppimisen tuen muotona	9
2.2	Erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan työ	10
3	Tunteet	12
3.1	Tunteiden hermostollinen tausta	12
3.2	Määritelmä ja luokittelu	13
3.2.1	Tunteiden jaottelu biologisesta näkökulmasta	13
3.2.2	Kokemuksellinen, tulkinnallinen näkökulma	14
3.3	Tunteiden merkitys vuorovaikutuksessa	14
4	Tunteiden säätely ja työhyvinvointi	15
4.1	Tunteiden säätely kuuluu tunnetaitoihin	15
4.1.1	Tunteidensäätelykeinojen luokittelu	17
4.1.2	Malleja tunteiden säätelystä	18
4.2	Työhyvinvoinnin taustatekijät	20
4.3	Negatiivisten tunteiden säätely ja työhyvinvoinnin haasteet opetuslalla	23
4.3.1	Kyseenalaisia negatiivisten tunteiden säätelykeinoja	24
4.3.2	Työhyvinvointia ja työssäjaksamista ylläpitävä tunteiden säätely	25
5	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	28
6	Aineisto ja menetelmät	29
6.1	Tutkimuksen kulku	29
6.2	Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	31
6.3	Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi	32
6.4	Luokittelun eteneminen	32
6.5	Laadullinen, narratiivisia piirteitä sisältävä tutkimus	34
7	Tulokset ja niiden tarkastelu	36
7.1	Työssä koetut kielteiset tunteet	36
7.2	Kielteisiä tunteita aiheuttavia tilanteita	37
7.2.1	Vaativien tai haastavasti käyttäytyvien oppilaiden opettaminen ja ohjaaminen	38

7.2.2	Koulun ammattilaisten välinen ja moniammatillinen yhteistyö	40
7.2.3	Oppilaiden perheiden kohtaaminen	42
7.2.4	Esihenkilöstön toiminta ja johtaminen	43
7.2.5	Työhön liittyvät muutokset	44
7.3	Omien negatiivisten tunteiden säätely työssä	45
7.3.1	Tilannesidonnaiset keinot omien tunteiden säätelyyn	46
7.3.2	Reaktiosidonnaiset keinot omien tunteiden säätelyyn	49
7.4	Työtovereiden negatiivisten tunteiden säätely	53
7.4.1	Tilannesidonnaiset keinot toisten tunteiden säätelyyn	54
7.4.2	Reaktiosidonnaiset keinot työtovereiden tunteiden säätelyyn	57
7.5	Tiivistelmä negatiivisten tunteiden säätelykeinoista	59
7.5.1	Omien tunteiden säätely	59
7.5.2	Työtovereiden negatiivisten tunteiden säätely	63
7.6	Tunteidensäätelykeinoihin ja työhyvinvointiin liitetyt merkitykset	65
7.6.1	Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys	66
7.6.2	Työyhteisön ja työkuulttuurin merkitys	70
7.6.3	Työnantajan ja esihenkilöstön merkitys	71
8	Tutkimuksen luotettavuus	74
9	Johtopäätökset	77
9.1	Negatiivisia tunteita viriää vuorovaikutustilanteissa	77
9.2	Samantyyppiset keinot sekä omien että toisten tunteiden säätelyn apuna	78
9.2.1	Myönteisyys ajattelua ohjaavana tekijänä	79
9.2.2	Sosiaalisen tuen hakeminen ja antaminen	79
9.2.3	Tunteidensäätelytaitojen kehittäminen	80
9.2.4	Fyysisen työympäristön järjestely?	80
9.3	Tunteiden säätelyä helpottavat keinot luokka- ja koulutyöyhteisössä	81
9.3.1	Sovitut toimintamallit ja jaetut vastuut luokassa	82
9.3.2	Tiimin tunnepelisäännöt	83
9.3.3	Työyhteisön vastuista ja pelisäännöistä sopiminen	83
9.4	Johtoportaan keinoja työntekijöiden tunteiden säätelyn tukemiseen	84
9.4.1	Turvallisuuden ja arvostetuksi tulemisen tunteen virittäminen	85
9.4.2	Tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen	86
9.4.3	Yhteisöllisyyden tukeminen ja sosiaalisen tuen saamisen varmistaminen	86
9.5	Loppusanat	87
Lähteet		89

Liitteet	97
Liite 1. Kirjallinen muistelupohja	97
Liite 2. Teemahaastattelukysymykset	98

1 Johdanto

Tiedetään, että tunteet vaikuttavat oppimiseen monella tapaa: Ne mm. ohjaavat tarkkaavuuden suuntaamista ja tehostavat muistamista. Tunteiden avulla tehdään myös päätöksiä esimerkiksi sosiaalisissa tilanteissa. (Fried 2011, 117–118.) Tunteita hallitaan ns. tunteiden säätelyn avulla, ja se onkin tunteiden tunnistamisen lisäksi yksi tunnetaitojen eli emotionaalisen kompetenssin harjoiteltavista taidoista (Harvey, Evans, Hill, Henricksen & Bimler 2016, 71). Lasten ja nuorten kohdalla tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen on huomioitu Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (OPH 2014), mutta oppilaiden lisäksi myös koulussa työskentelevien ammattikasvattajien emotionaalisen kompetenssin vahvistamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Tämä on perusteltua mm. siksi, että tunne- ja vuorovaikutustaitojen opetus ei ole kovin tehokasta, mikäli kasvattajilla itsellään ei ole tietoa aiheesta ja käsitystä omista tunnetaidoistaan (Kuorelahti & Lappalainen 2017, 98; Tynjälä, Virtanen, Klemola, Kostiainen, Rasku-Puttonen 2016, 368). Ennen kaikkea tunnetaidot ovat yhteydessä psyykkiseen sekä fyysiseen hyvinvointiin (Nelis ym. 2011, 354–355), mikä tekee niiden hallinnasta tärkeää työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmasta (Schonert-Reichl 2017, 140).

Kasvatuksessa ja opetuksessa tunnetaidoilla on merkitystä. Alalla toimivia voidaan pitää tunnetyöläisinä (*emotional labour*), mikä tarkoittaa sitä, että omien tunteiden ilmaisu tapahtuu työrooliin liittyvien oletusten ja normien mukaisesti. Tämä vaatii ammatillista omien tunteiden säätelyä. Työn ohessa säädellään myös oppilaiden, heidän vanhempiensa ja työtovereiden tunteita. (Ahola, Lanas & Hämäläinen 2017, 289.) Peruskoulussa vaativa oppilasainees voi aiheuttaa haasteita tunteidensäätelylle varsinkin sellaisissa luokissa, joissa keskitytään antamaan erityistä tukea (Collie, Shapka & Perry 2012, 1189; Koenen, Vervoort, Kelchtermans, Verschueren & Spilt 2019, 26–27). Vuorovaikutus, johon liittyy voimakasta tunteiden säätelyä vaativaa haastavaa käyttäytymistä, saattaa aiheuttaa opettajille stressiä ja mielenterveysongelmia (Kidger ym. 2016, 77). Jotta työssä erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden kasvatuksessa ja opetuksessa jaksaisi, olisikin tärkeää tunnistaa oman käytöksen taustalla vaikuttavia tunteita sekä tietää keinoja niiden säätelyyn (Lahtinen & Rantanen 2019, 9–10).

Aiempi tieto ammattikasvattajien tunteiden säätelystä liittyy esim. opettajien kuormittumiseen ja tunneällyn sekä emotionaalisen kompetenssin tutkimukseen (Uitto, Jokikokko & Estola 2015, 125–126). Erityisen tuen piirissä työskentelevien tunteiden säätelystä tehtyjä

tutkimuksia on niukemmin. Aiheeseen onkin syytä tarttua varsinkin, kun jopa 69 % erityisopettajista saattaa kokea työssään mm. oppilaiden haastavasta käytöksestä johtuvaa uupumista (Kannosto & Virta 2020). Tässä opinnäytteessä keskitytään tarkastelemaan, millaisissa työtilanteissa erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat kokevat negatiivisia tunteita, miten he niitä säätelevät ja millaisia merkityksiä he antavat tunteidensäätelykeinoille työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimus luo kuvaa siitä, millaisia negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita erityisen tuen pienluokissa työskentelevät kohtaavat. Lisäksi saadaan viitteitä siitä, miten ympäristö ja työnantaja tukevat erityisen tuen pienluokissa työskentelevien työntekijöiden tunnekuormituksesta selviytymistä. Tunteidensäätelykeinojen luokittelu nojaa mm. John Grossin (2015) aikaan perustuvaan malliin tunteidensäätelystä ja työhyvinvointia puolestaan tarkastellaan Päivi Rauramon ja Marja-Liisa Mankan mallien pohjalta. Tunteiden säätelyn keinoista käytetään myös käsitettä tunteidensäätelystrategiat.

2 Työympäristönä erityisen tuen pienluokka

Työskentely erityistä tukea saavien oppilaiden kanssa voi olla hyvinkin eri tyyppistä riippuen oppilaiden iästä ja siitä, millaista tukea he tarvitsevat. Erityinen tuki tarkoittaa monenlaisia opetusstrategioita, menetelmiä ja käytänteitä. Tämä tulee esille niin erityisluokanopettajan kuin koulunkäynninohjaajankin työnkuvassa. Työympäristöön liittyvät resurssit määrittävät erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan työtä, kuten esimerkiksi se, kuinka usein ja kuinka monta aikuista pienluokassa päivän aikana työskentelee. Työn sosiaalisen luonteen vuoksi molemmissa ammateissa tarvitaan työyhteisötaitoja, joihin tunne- ja vuorovaikutustaidot kuuluvat.

2.1 Erityinen tuki oppimisen tuen muotona

Suomessa koulunkäynnin ja oppimisen tuki jakaantuu kolmelle tasolle, joista ensimmäinen on yleinen tuki, toinen tehostettu tuki ja kolmas erityinen tuki (OPH 2014). Erityinen tuki tarkoittaa täysiaikaista erityisopetusta, mutta sitä voidaan tarjota niin yleisopetuksen ryhmässä tai pienryhmässä kuin erityisopetuksen pienluokassakin. Monesti ns. osa-aikainen ja täysiaikainen erityisopetus menevät päällekkäin, jolloin oppilas opiskelee tarpeidensa mukaan vaihtelevasti suuremmissa ja pienemmissä ryhmässä. (Lahtinen 2015, 385–368.) Tuen tarve voi olla jatkuvaa fyysistä tai sosioemotionaalista, psyykkistä tukea (Hiltunen, Hyytiäinen, Lindroos & Matero 2017, 47; OPH 2020), ja se voi aiheutua oppimisen ja neurologisten kehitykseen liittyvien pulmien lisäksi mielenterveysongelmista, pitkäaikaissairaudesta, vammautumisesta tai elämäntilanteesta, kuten kiusaamisesta tai perhekriisistä (THL 2021). Erityistä tukea sai vuonna 2020 kaikkiaan n. 51 000 oppilasta eli 9,5 % peruskoulun koko oppilasmäärästä (Tilastokeskus 2021).

Peruskoulussa pienluokassa erityistä tukea saavilla oppilailla on koulunkäyntiä ja oppiaineita koskevat yksilölliset tavoitteet tai erityiset painoalueet, jotka näkyvät yksilöllisinä pedagogisina ratkaisuin, opetusmenetelminä ja oppimateriaaleina. (OPH 2014.) Esimerkiksi syvemmin kehitysvammainen oppilas voi harjoitella toiminta-alueittaisesti järjestetyssä opetuksessa oppiaineiden sijaan laajemmin arjessa ja elämässä yleisesti tarvittavia taitoja. (Hiltunen ym. 2017, 58.) Yksilöllisten tavoitteiden asettamiseksi oppilaille laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, ja yksilöllisten tavoitteiden lisäksi joillakin voi olla myös pidennetty oppivelvollisuus. Se tarkoittaa mahdollisuutta suorittaa peruskoulussa vaaditut taidot yhdeksän vuoden sijaan pidemmällä aikavälillä.

(Hiltunen ym. 2017, 56–58.) Opetuksessa on otettava huomioon oppilaan yksilölliset työskentely- ja kommunikointitavat (OPH 2014) ja lisäksi arvioidaan avustajapalveluiden tai erityisten apuvälineiden tarve (OPH 2021a).

Erityistä tukea saavista oppilaista muodostuvan ryhmän koko on enimmillään 10 oppilasta (Hiltunen ym. 2017, 60). Usein täysiaikaisen erityisopetuksen pienryhmät on muodostettu niin, että niissä opiskelevien oppilaiden tuen tarpeet ovat samankaltaisia (Lahtinen 2015, 386). Erityinen tuki voi oppimisen tuen järjestelyiden lisäksi tarkoittaa eri tyyppisten hoidollisten ja kuntoutuksellisten toimenpiteiden sisällyttämistä koulupäivään. Tällaista tukea tarvitaan monesti erityisesti vaativan erityisen tuen alueella, jolloin oppilaalla voi olla vakavia psyykkisiä oireita, kehitysvammaisuutta, monivammaisuutta tai vaikea autismin kirjon häiriö. (OPH 2021b.) Vaativaa erityistä tukea tarvitsee vuosittain n. 10 000 oppilasta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 10).

2.2 Erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan työ

Erityinen tuki tarkoittaa monesti opiskelua pienluokassa erityisluokanopettajan sekä koulunkäynninohjaajan, siis vähintään kahden aikuisen ohjauksessa. Molempien päämääränä on luoda edellytykset sille, että oppilas kehittyy ja oppii. Molemmissa ammateissa tarvitaan tietoa ihmisen kehityksestä ja oppimisesta, erilaisuudesta, vuorovaikutuksesta sekä toimintaa ohjaavasta lainsäädännöstä (Hiltunen ym. 2017, 24; Lahtinen 391–392). Työnkuivissa on kuitenkin myös eroja. Opettaja toimii nimenomaan opetukseen liittyvissä tehtävissä, joihin kuuluu pedagoginen vastuu opetuksen suunnittelusta ja arvioinnista. Tämä vaatii opetuksen suunnittelun ja opetusstrategioiden hallintaa. (Lahtinen 2015, 393.) Koulunkäynninohjaajan toimenkuvaa määrittelee paljon ohjaajan persoona ja osaaminen. Koulussa koulunkäynninohjaaja ohjaa oppilaan oppimisprosessia sekä tukee tätä kokonaisvaltaisessa kehittämisessä. Tukea voidaan antaa yksilöllisesti tai pienryhmässä, ja monesti työpäivä jatkuu koulupäivän jälkeen iltapäivätoiminnan tai iltapäivähoidon ohjaajana. Koulunkäynninohjaajan työkenttään voivat kuulua myös päivähoito sekä nuoriso- ja vapaa-ajantyö. (Hiltunen ym. 2017, 24–25.)

Yhteistyötaidot ovat merkittävässä osassa ensisijaisesti erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan työskennellessä samassa luokassa keskenään. Yhteistyötä kantava voima voi olla molempien jakama ymmärrys kumppanuudesta ja käsitys yhteistyön mahdollisuuksista (Salovaara & Honkonen 2013, 272). Työ pienluokassa sisältää myös muiden aikuisten (Hiltunen ym. 2017, 27; Lahtinen 2015, 394), esim. erilaisten terapeuttien

(Riihonen & Tuukkanen 2013, 74) tai vaikka lastensuojelun edustajien (THL 2021) kohtaamista moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön merkeissä. Yhteistyön tarkoituksena on löytää laajan osaamisen turvin oppilaan tasapainoista ja hyvää elämää tukevia ratkaisuja, jolloin kutsutaan saman pöydän ääreen kaikki päätöksentekijät sekä ne, joita suunniteltava toiminta koskee ja joilla on asiaan liittyvää erityistä tietoa. Tähän joukkoon kuuluvat myös huoltajat. (Nykänen, Risku & Puukari 2017, 309–310.) Huoltajiin ollaan kontaktissa niin koulu- kuin aamu- ja iltapäivätoiminnan asioissa, eikä kasvattajien ja vanhempien välisiä konflikteja aina voi välttää. Tällöin ammattitaitoa tarvitaan erilaisten kulttuurien, toimintatapojen sekä perhetilanteiden ymmärtämiseen, kohtaamisten suunnitteluun etukäteen sekä yllättävissä konfliktitilanteissa ennalta sovitun mallin mukaan toimimiseen. (Salovaara & Honkonen 2013, 190–191.)

Vaatus yhteistyötaitojen hallinnasta perustuu lisäksi myös toimintaan koulun työyhteisön sisällä. Erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan tai -ohjaajien muodostaman oman luokan tiimin lisäksi osallistutaan muidenkin, kuten luokkatasotiimien, toimintaan (Hiltunen ym. 2017, 32; Salovaara & Honkonen 2013, 271). Vastuun ottaminen ja pelisääntöjen noudattaminen tiimeissä johtaa keskinäisen luottamuksen vahvistumiseen (Rauramo 2012, 111–112), kun taas ihmisten väliset käsittelemättömät henkilökemioihin liittyvät ristiriidat ja sopimaton käytös heikentävät sitä varastaen oman osansa yhteiseen toimintaan käytettävästä energiasta (Salovaara & Honkonen 2013, 173–175). Erilaisia ajatuksia ja näkemyksiä ei kuitenkaan kannata jättää tuomatta esiin, sillä ne puolestaan vievät toimintaa eteenpäin (Salovaara & Honkonen 2013, 65). Opettajan ja koulunkäynninohjaajan toimenkuvaan kuuluukin ymmärrys työtovereiden erilaisuuden tuomasta rikkaudesta ja oman toiminnan merkityksestä työyhteisölle. Nämä seikat liittyvät tunnetaitoihin (Salovaara & Honkonen 2013, 104).

3 Tunteet

Jotta saadaan kuva tunteiden luokitteluperiaatteista ja sekä omien että toisten tunteiden säätelyyn vaikuttavista tekijöistä, on syytä tehdä lyhyt katsaus tunteiden tutkimukseen. Tunne on sekä mielen sisäinen että kehollinen kokemus. Se voidaan määritellä eri tyyppistä käyttäytymistä aiheuttavaksi keskushermoston tilaksi (Adolphs 2017, 25) tai kehossa ilmeneväksi energialataukseksi (Nummelin 2020, 161), joka viriää automaattisesti joko tiedostamattomasti tai tietoisesti (Nummenmaa 2019, 22–24). Jokainen tunne muuttaa kehon toimintaa, esimerkiksi sydämen sykettä tai vaikka immuunipuolustusta, ja toisaalta kehon sisäisen tilan havainnoinnista seuraava kokemus saattaa myös aiheuttaa tunteen: tukehtumistila esimerkiksi herättää pelon. Jotta tärkeä tunne ei jää huomaamatta, täytyy sen olla voimakkuudeltaan vahva. (Nummenmaa 2019, 53, 55–57.)

3.1 Tunteiden hermostollinen tausta

Tunteiden kokemiseen vaikuttaa ihmisen yleinen olotila sekä ympäristö, ja niiden syntyminen perustuu evoluution myötä muotoutuneen luontaisen suuntautumisen lisäksi oppimiseen ja kokemukseen (Nummenmaa 2019, 20–21). Tunne syntyy tilanteessa, jossa aivot tunnistavat merkityksellisiä muutoksia itsessä ja ympäristössä. Tällöin ne pyrkivät huolehtimaan tasapainon eli mielihyvän kokemuksen jatkuvuudesta vaikuttamalla hermojärjestelmän toimintoihin kiihdyttämällä, rauhoittamalla tai sammuttamalla niitä. (Nummelin 2019, 23–25; Nummenmaa 37.) Aivoissa on neljä tunteiden tuottamiseen eri tavoin osallistuvaa järjestelmää, joista yksi tuottaa kehollisia tuntemuksia, toinen tunnistaa tunteita ja kolmas sekä neljäs vastaavat säätelystä. (Nummelin 2019, 24; Nummenmaa 2019, 36.) Alkukantaisimman hermoston osan eli aivorungon alueet, ns. kehoaivot, huolehtivat kehon toiminnasta turvattomaksi koetussa, pelkoa aiheuttavassa tilanteessa (Nummelin 2020, 24). Seuraava taso eli limbinen järjestelmä puolestaan suitsii pelkoa osallistumalla tarkkaavaisuuden suuntaamiseen. Se myös laukaisee ja säätelee tunteita silloin, kun ympäristöstä saatavia havaintoja tulkitaan tavoiteltaviksi, neutraaleiksi tai vaarallisiksi. Lopullinen tunteiden tietoinen käsittely ja säätely tapahtuu aivokuorella ns. ajatteluaivojen avulla, jossa otsalohko hillitsee tunteita ja auttaa ymmärtämään, mistä teoista tai valinnoista johtuvat. (Nummenmaa 2019, 38–44; Sajaniemi, Suhonen, Nislin & Mäkelä 2015, 25–26.)

3.2 Määritelmä ja luokittelu

Kun tutkitaan tunteita, saatetaan olla kiinnostuneita niin henkilön tunnetilasta, tunteiden näkyvästä ilmaisusta kuin tunteiden sanallistamisesta (Adolphs 2017, 27). Tunnetta ilmaiseva sana *emootio* pohjautuu englannin kielen sanaan *emotion* ja latinan kielen liikkeeseen viittaavaan sanaan *emovere* (Myllyviita 2020, 80; Virtanen 2015, 26). Emootiolla viitataan muutokseen kehossa ja tunteella taas mielen sisäiseen kokemukseen. Nämä kaksi yhdessä muodostavat *affektin*, tunnetilan. (Kokkonen 2017, 15.) Mieliala on tunnetilaa (esim. ahdistus, tyytyväisyys) laajempi käsite ja kestoltaan tunnetta pitkäaikaisempi (Gross 2015, 3; Kokkonen 2017, 16). Se syntyy ns. perustunteiden ja sosiaalisten tunteiden prosessoinnin seurauksena (Nummelin 2020, 35). Tunteiden luokittelua voidaan tehdä biologisesta näkökulmasta niiden olemassaolon tarkoituksen ja ihmisen toiminnan selittämisen kautta (Nummenmaa 2019, 14; Myllyviita 2020, 23), hierarkisesti ensisijaisten ja ensisijaisia tunteita hallitsemaan pyrkivien toissijaisten tunteiden avulla sekä miellyttävyyden ja ihmisen toimintakykyyn vaikuttamisen perusteella (Myllyviita 2020, 21–22), mutta myös kielellinen tarkastelu on mahdollinen. Tunteiden jaottelu perustunteisiin ja sosiaalisiin tunteisiin pohjautuu erilaisiin näkökulmiin.

3.2.1 Tunteiden jaottelu biologisesta näkökulmasta

Biologisesta näkökulmasta nimettyinä niin sanotut perustunteet ovat suru, viha, mielihyvä, inho, pelko ja hämmästyks. (Myllyviita 2020; 23; Nummelin 2020, 35; Nummenmaa 2019, 18.) Ne ovat hermostossa nopeasti syntyviä ja eloon jäämisen kannalta otolliseen toimintaan motivoivia tunnetiloja: esim. mielihyvä, jonka syntyminen perustuu aivojen palkkiojärjestelmään ja välittäjäaine dopamiinin tuotantoon, antaa rentoutumisen ja nautinnon tunteen kautta ihmiselle tiedon siitä, että tavoiteltu asia on hänelle selviytymisen kannalta välttämätön. (Nummenmaa 2019, 18, 38–39.) Suru puolestaan virittää kehon toimimaan vähällä energialla, inho suojelee syömästä vahingollisia ruoka-aineita tai käyttäytymästä moraalittomasti, viha ohjaa puolustautumaan ja pelko pakenemaan tai välttämään uhkatilanteita. Hämmästyksen tehtävä on biologisesta näkökulmasta saada ihminen keskeyttämään aikasempi toiminta ja keskittymään yllättävään asiaan. (Myllyviita 2020, 23; Nummenmaa 2019, 18–19.)

3.2.2 Kokemuksellinen, tulkinnallinen näkökulma

Perustunteet toimivat pohjana ihmisiin ja ihmissuhteisiin liittyville sosiaalisille tunteille, joita ovat mm. kateus, häpeä ja syyllisyys. Sosiaaliin tunteisiin liittyy enemmän tulkintaa kuin perustunteisiin. (Nummelin 2020, 35–36.) Tunteita voidaan perustunteiden ja sosiaalisten tunteiden lisäksi jaotella neutraaleihin tunteisiin sekä kielteisiin eli epämiellyttäviin ja myönteisiin eli miellyttäviin tunteisiin. (Myllyviita 2020, 61.) Positiivisista ja negatiivisista tunteista on sekä hyötyä että haittaa tavoitteellisen toiminnan kannalta. Myönteiset tunteet kertovat turvallisuudesta tai tavoiteltavan arvoisesta asiasta (Nummenmaa 2019, 64), ja negatiiviset tunteet, esimerkiksi viha tai pelko, voivat puolestaan aiheuttaa ihmisen huomionvaimen, ajattelua ja muistamista heikentävää stressiä (Fried 2011, 118–119). Sopiva määrä stressiä on kuitenkin hyväksi, sillä ihminen ei ilman hermostollisen stressijärjestelmän aktivoitumista valpastu ja suuntaa tarkkaavaisuuttaan merkitykselliseen asiaan (Sajaniemi, Suhonen, Nislin & Mäkelä 2015, 29–32) nähdäkseen esimerkiksi vaivaa uuden asian oppimiseen (Lahtinen & Rantanen 2019, 20–21). Tulkinnat negatiivisista ja positiivisista tunteista vaihtelevat, mikä vaikuttaa käsityksiin niiden esiintyvyydestä. Myllyviidan (2020, 25) mukaan n. 20–50 % koetuista tunteista on negatiivisia.

3.3 Tunteiden merkitys vuorovaikutuksessa

Tunteet antavat tietoa muiden ihmisten mielentiloista. Toisten mielentilojen havaitseminen tapahtuu tunteiden tarttumisen kautta, mikä johtuu aivoissa otsalohkon premotorisella alueella toimivasta peilisolujärjestelmästä. Sen avulla mahdollistuu liikkeen matkiminen ja samaistuminen toisen ihmisen tilaan eli empatia. Tunnetilojen peilautuminen on tärkeää toisten ihmisten tulevien toimiensa ennakoimiseksi. (Manka 2011, 104–105; Nummenmaa 2019, 131–136.) Tunteiden automaattinen tarttuminen on kehollista jopa niin, että tunteen vastaanottajan syke synkronoituu tunteen tartuttajan sykkeen kanssa (Myllyviita 2020, 132–133). Tunteiden peilautuminen tukee vuorovaikutusta, kun omat eleet ja tunneilmaisu voidaan sovittaa kumppaneiden kanssa samalle tasolle. Samalla varmistuu turvallinen ilmapiiri kuormittavien tunteiden jakamiseen tai otollisen hetken rakentumisen yhteenkuuluvuutta vahvistavaan hauskanpitoon. Toisen ihmisen hätään vastaaminen ei kuitenkaan aina vaadi peilisolujen toimintaa, sillä ihminen voi toisen tunnetilan ymmärtämiseksi tukeutua myös sosiaaliseen kognitioon eli kykyyn päätellä ja käyttää mielikuvitusta. (Nummenmaa 2019, 137–141.) Omien ja toisten tunteiden tarkkailu, tunnistaminen sekä säätely voidaan nähdä tunneälyyn kuuluvina ja työhyvinvointia lisäävinä taitoina, mistä lisää seuraavaksi.

4 Tunteiden säätely ja työhyvinvointi

Tässä luvussa tarkastellaan tunteiden säätelyä, työhyvinvoinnin käsitettä sekä tunteiden säätelyn osuutta työhyvinvointiin. Tunneälykkäät ihmiset havaitsevat tunteita tarkasti, ymmärtävät niiden tarkoituksen ja käyttävät niitä ajattelunsa tukena. Samalla he kykenevät säätelemään sekä omia että toisten tunteita. (Meyer, Caruso & Salovey 2016, 290–291.) Tunteiden säätely kuuluu näin osaksi tunneälytaitoja ja hallinta edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia.

4.1 Tunteiden säätely kuuluu tunnetaitoihin

Kuten käsitteistä sosioemotionaaliset taidot tai sosioemotionaalinen kompetenssi voidaan päätellä, tunnetaidot ja vuorovaikutustaidot ovat sekä päällekkäisiä että harjoittelun kautta opittavia taitoja (ks. esim. Poikkeus 2014, 95; Kokkonen 2017, 46.) Pelkästään tunnetaidoista puhuttaessa voidaan käyttää käsitettä *emotional competence*, emotionaalinen kompetenssi (Ikävalko, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2020, 1487) tai *emotional intelligence competence*, tunneälytaito (Virtanen 2015, 31). Viimeisimpään viitaten tunteiden säätelyn merkitys tulee esiin ns. tunneälymalleissa: Salovey-Meyerin mallin ohella tunnetuimpia ovat Daniel Golemanin ja Bar-Onin mallit. Ne pohjautuvat ajatukseen siitä, että tunteisiin liittyvä tieto on merkityksellistä sekä oman hyvinvoinnin kannalta että kohdattaessa toisia ihmisiä ja siksi yksi älykkyyden laji. Tunneälykäs ihminen osaa hahmottaa tunteita itsestä ja esimerkiksi toisten kasvojen ilmeistä ja käyttää tunnetasolla saatua tietoa ajattelun ja ongelmanratkaisun pohjana. Lisäksi hän ymmärtää tunteisiin liittyviä merkityksiä ja tietää keinoja tunteiden hallintaan. (Meyer, Caruso & Salovey 2016, 290–294.)

Tilanteeseen sopimattomat, liian voimakkaat, pitkäkestoiset tai usein esiintyvät tunteet voivat olla haitaksi elämänlaadulle, jolloin tarvitaan taitoa vaikuttaa siihen, mitä kulloinkin tunnetaan ja kuinka pitkään sekä kuinka voimakkaasti. Tunteiden säätely, englanniksi *emotion regulation*, näkyy ulospäin käyttäytymisen kautta, mutta se on myös mielensisäistä toimintaa: Tunteiden säätely voi olla joko ennakoivaa tai tilanteessa tapahtuvaa prosessointia – näin esittää John Gross ajallisesti etenevässä tunteiden säätelyn prosessimallissaan. Tunteiden säätelystä voidaan puhua tunteiden hallintana tai käsittelynä ja tunteidensäätelyn keinot taas ovat toiselta nimeltään tunteidensäätelystrategioita. (Myllyviita 2020, 24–25, 43–44.) Erilaisissa konteksteissa tunteiden säätelyyn saatetaan viitata myös laajemmalla käsitteellä itsesäätely (Nummenmaa 2019, 265), joka sisältää tunteiden hallinnan lisäksi myös mm.

vireystilan ja toiminnanohjauksen säätelyn (Poikkeus, 2014, 95–96). Tunteiden säätely on sukua itsesäätely- ja hallintakeinoille (*coping*), jotka liitetään kuitenkin yleensä stressinsäätelyyn ja tarpeeseen hallita tunteita pitkäkestoisemmin (Gross 2015, 4–5; Kokkonen 2017, 19). Tunteiden säätelyä harjoitellaan lapsesta alkaen ja aluksi täysin lasta hoivaavien henkilöiden avulla. Keinot tunteidensäätelyyn kehittyvät yhdessä otsalohkon ja muistin kanssa sellaisten tilanteiden kautta, joissa lapsi alkaa luottaa mielihyvän saamisen mahdollisuuteen myös tulevaisuudessa maltaen esimerkiksi odottaa karkkipäivää huomiseen. (Nummenmaa 2019, 269–270, 273.) Hermostollisella tasolla niin tunteiden säätelyn kuin kaikkien muiden tunnetaitojen harjoittelussa vahvistetaan toiston avulla aivojen myönteisiin tunteisiin liittyviä yhteyksiä (Nummelin 2020, 209).

Tunteiden säätelyä tarvitaan ensinnäkin siksi, että pystytään luomaan ja ylläpitämään myönteisiä suhteita toisiin ihmisiin sekä tekemään heidän kanssaan yhteistyötä (Kokkonen 2017, 48). Tällaisissa tilanteissa omien tunteiden säätelyä tehdään itse ja lisäksi myös toisia ihmisiä apuna käyttäen, jolloin puhutaan sisäisestä ihmisten välisestä säätelystä. Omien tunteiden ohessa säädellään myös toisten ihmisten tunteita, jolloin taas kyseessä on ulkoinen ihmisten välinen säätely. (Zaki & Williams 2013, 803–805.) Tunteiden säätely tarkoittaa tavallisimmin negatiivisten tunteiden vaimentamista tai positiivisten tunteiden voimistamista, ja monesti motivaatio tähän on sisäinen. Ulkoisesti johdettua tunteiden säätelyä tehdään puolestaan kulttuuriin liittyvistä syistä, esimerkiksi hautajaisissa ei ole sopivaa hymyillä, vaikka jotain huvittavaa pulpahtaisikin mieleen. (Gross 2015, 5.) Itseen kohdistuvan tunteiden säätelyn motiivina voi olla siitä itselle koitua hyöty, aiheuttaisihan epäsoviva käytös kränää suhteessa esimerkiksi puolisoon tai työtovereihin. On myös ammatteja tai muita rooleja, joissa kyky herättää tai voimistaa tunnetta on eduksi. Tällaista taitoa tarvitaan mm. urheilun, taiteiden sekä kasvatuksen ja opetuksen parissa. Yhteisössä empatian tai kiinnostuksen voimistaminen lisää yhteenkuuluvuutta, mutta saattaa teeskenneltynä olla myös haitallista terveydelle. (Kokkonen 2017, 22, 120–121.)

Edellisen pohjalta tunteiden säätely on yhteydessä myös hyvinvointiin. Tulevaisuutta koskeva päätöksenteko tapahtuu helposti nykyhetkessä vallitsevien tunteiden perusteella, mikäli tunteiden säätely on heikkoa. (Nummenmaa 2019, 275). Heikko tunteiden säätely ja epäonnistunut päätöksenteko johtavat impulsiiviseen mielihalujen toteuttamiseen. Impulsiivinen käytös varmisti varhaisen ihmisen selviytymisen (Nummenmaa 2019, 266–267), mutta nykyihmisellä yhdistelmä kuitenkin johtaa esimerkiksi epäterveelliseen syömiseen tai päihteiden käyttöön, mikä lisää riskiä sairastua fyysisesti (Nummelin 2019, 58).

Tunteidensäätelystrategioista esimerkiksi tunteiden tukahduttaminen ja vältteleminen lisäävät mm. sydän- ja verisuonisairauksien riskiä (Kokkonen 2017, 138; Peters, Overall & Jamieson 2014, 105). Fyysisen terveyden ylläpitämisen lisäksi tunteiden säätely liittyy psyykkiseen hyvinvointiin. Vääränlaiset säätelykeinot voivat johtaa mielenterveyden häiriöihin, esimerkiksi masennukseen tai ahdistuneisuushäiriöön (Berking & Wupperman 2012, 129; Hu, Zhang & Wang 2014, 343, 356).

4.1.1 Tunteidensäätelykeinojen luokittelu

Tunteidensäätelystrategioita eli keinoja säädellä tunteita on tarkasteltu lukuisten luokitusten avulla. Ensinnäkin säätelykeinot voidaan jakaa sen mukaan, millainen merkitys niillä on yksilölle. Tällöin voidaan käyttää terveyden ja psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmaa, tai vaihtoehtoisesti mitta-asteikkoja aktiivinen-passiivinen ja tietoinen-tiedostamaton. Aktiivisia säätelykeinoja ovat sellaiset, joilla tähdätään tunteen hälventämiseen, passiivisiin taas kuuluu esim. aiemmin mainittu tunteiden tukahduttaminen. Tietoisella tunteidensäätelyllä tarkoitetaan harkittua toimintaa, tiedostamattomalla taas automatisoituneita tunteidensäätelykeinoja. Lisäksi tunteidensäätelykeinoja voidaan tutkia esim. sen mukaan, johtavatko ne kaivattuun lopputulokseen: esimerkiksi saako ajatukset strategian avulla pois ikävästä asiasta tai viekö se kohti hyvinvointia ja mielen tasapainoa. Yksilönäkökulman lisäksi tunteidensäätelykeinoja voidaan tarkastella sosiaalisesta näkökulmasta selvittäen, mihin tarkoitukseen niitä käytetään suhteessa toisiin ihmisiin tai mikä merkitys niillä on ihmissuhteiden kannalta: halutaanko esimerkiksi saada toisen mieliala kohoamaan vai päinvastoin. (Kokkonen 2017, 53–55.)

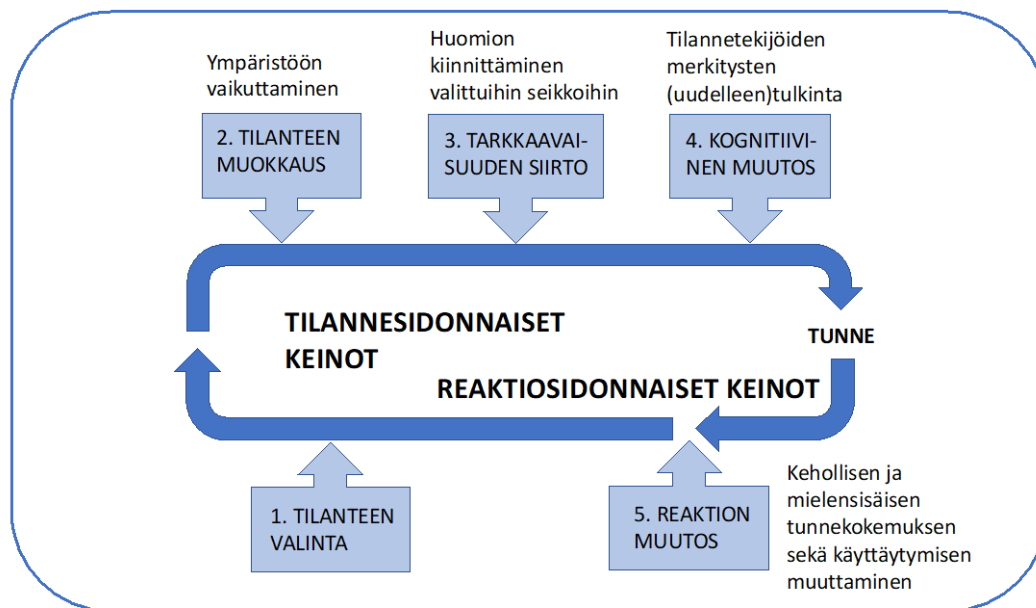
Lisäksi eräs asteikko tunteidensäätelykeinojen luokitteluun on tiedollinen-toiminnallinen. Toiminta on ihmiselle kognitiivisia keinoja helpompi tapa tunteiden säätelyyn, sillä siihen perustuvasta keinorepertuaarista löytyy myös vaihtoehtoja, jotka eivät kuormita aivoja. Toiminnallinen säätely esimerkiksi stressaavassa tilanteessa saattaa tarkoittaa paikalta poistumista. (Kokkonen 2017, 62). Tunteita voidaan ilmaista ja työstää toiminnallisesti myös liikunnan, luonnon, taiteen tai esimerkiksi uskonnon avulla (Nummelin 2020, 164). Tiedollista eli kognitiivista, ajatteluun perustuvaa tunteidensäätelyä tarvitaan esimerkiksi silloin, kun toiminnallinen tunteen hallinta ei ole mahdollista. Kognitiivisessa lähestymistavassa on kaksi mahdollisuutta: joko tarkkaavaisuuden suuntaaminen toiseen asiaan tai tilanteeseen liittyvien asioiden merkitysten muuttaminen. Tällöin puhutaan esimerkiksi kognitiivisesta uudelleenarvioinnista tai tunteiden ja tapahtumien järkipäätymisestä. Kognitiivista

tunteiden säätelyä on siis esimerkiksi positiivinen ajattelu tilanteesta, vertailu, tulevien tilanteiden suunnittelu tai ajatusten johdattaminen miellyttäviin muistoihin. (Kokkonen 2017, 54–56.) Ajatteluun ja toimintaan perustuvien tunteidensäätelystrategioiden jako ei ole täysin selvä, sillä ne menevät osittain päällekkäin. Tästä hyvä esimerkki on miellyttävän olotilan hakeminen rentoutusäänitettä kuuntelemalla. (Parkinson & Totterdell 1999, 284.) Samanlaisesta kognitiivisesta ja toiminnallisesta tunteidensäätelystä lienee kysymys, kun haetaan lievitystä olotilaan kirjoittamalla tunteista.

4.1.2 Malleja tunteiden säätelystä

Tunteiden säätelyä voidaan lähestyä myös opittavan taidon tai persoonallisuuden piirteen näkökulmasta. (Kokkonen 2017, 33; Lahtinen & Rantanen 2019, 25–27.) Viimeksi mainittua edustaa Lea Pulkkisen tunteiden ja käyttäytymisen säätelyn malli, joka kuvaa suhteellisen pysyviä taipumuksia reagoida ja ilmaista tunteita elämän eri tilanteissa. Mallissa käyttäytymistä arvioidaan itsehallinnan (heikko-vahva) sekä käyttäytymisen ehkäisyyn tai ilmaisuun liittyvän tunteiden säätelyn (häivyttäminen-voimistaminen-tukahduttaminen-aktivaatio) kautta. Esimerkiksi tunteiden tukahduttamista vaativasta, käyttäytymistä ehkäisevästä ja vahvasta passiivisesta tunteiden säätelystä kertoo se, että henkilö on varautunut ja ahdistunut, impulsiivinen ja aggressiivinen toiminta taas kertoo tunteiden voimistamisesta ja aktiivisesta tavasta ilmaista tunteita. Kummatkin ulottuvuudet viittaavat heikkoon itsehallintaan ja epätasapainoiseen tunteiden säätelyyn. Merkinä vahvasta itsehallinnasta taas on harkitseva ja mukautuva käyttäytyminen, johon tarvitaan tunteiden häivyttämistä. Tunteita voidaan ilmaista myös aktiivisemmin, jolloin ihmisen käyttäytymistä voi luonnehtia konstruktiviseksi ja sosiaaliseksi. (Kokkonen 2017, 36–37.)

Ajallisesta perspektiivistä tunteiden säätelyä taas kuvaa John Grossin (2015) tunteiden säätelyn prosessimalli (kuvio 1). Mallin perusidea on se, että ihminen voi joko ennakoida tulevaa tilannetta ja siinä mahdollisesti herääviä tunteita, tai vaihtoehtoisesti muuttaa tilanteessa jo virinnyttä tunnetta erilaisin keinoin. (Kokkonen 2017, 38–42; ks. myös Nummenmaa 2019, 279.)



Kuvio 1. Tunteiden säätelyn vaiheet ja keinot (mukaiillen Gross 2015, 6; Kokkonen 2017, 39)

Grossin tunteiden säätelyn prosessimallin mukaan tunteiden säätely alkaa jo tilanteen valinnalla (*situation selection*), jolloin voidaan hakeutua miellyttäviä tunteita virittäviin tilanteisiin ja välttää sellaisia, joissa miellensäpahoittaminen saattaa olla mahdollista. Valintoja tehdessä ongelmaksi voi kuitenkin muodostua se, että sekä omia että toisten tunnereaktioita voi olla vaikea ennustaa. Joka tapauksessa tunteiden viriämiseen voidaan yrittää vaikuttaa muokkaamalla ympäristöä (*situation modification*) niin, että emotionaalinen lopputulema on mahdollisimman myönteinen. Muokkaamisella voidaan säädellä sekä ajatuksia (sisäinen muokkaaminen) että ulkoisia, fyysisiä tekijöitä (ulkoinen muokkaaminen).

Tunteidensäätelyprosessissa on mahdollista myös suunnata tarkkaavaisuutta valikoivasti tilanteessa vaikuttaviin tekijöihin. Esimerkiksi huomion suuntaaminen neutraaliin ärsykkeeseen auttaa hälventämään aiemman ärsykkeen aiheuttamia vahvempia tunteita. Tarkkaavaisuuden suuntaaminen aiheuttaa myös kognitiivisen muutoksen (*cognitive change*), jolla viitataan tarkkaavaisuuden kohteeksi valittujen tekijöiden merkityksien valintaan ja arvioimiseen. On esimerkiksi mahdollista ajatella, ettei huomion kohteeksi joutunut pulssin kohoaminen johdu ahdistuksesta, vaan siitä, että keho valmistautuu haastavaan tilanteeseen. Merkitysten uudelleenarvioinnin jälkeen voidaan vielä viimeisenä vaikuttaa tilanteesta seuraavien tunnereaktioiden suuntaan. Kyseessä on *response modulation*, reaktion muokkaaminen. Tunnereaktioita voidaan säädellä esimerkiksi syvähengittämällä, herkuttelemalla tai tunnetta tukahduttamalla. (Gross 2015, 7–9.)

Tunteiden säätelyn prosessimallin mukaan tunteisiin, ajatteluun ja toimintaan voidaan siis vaikuttaa eri tavoin säätelyn useassa eri vaiheessa. Tunteiden säätelyn epäonnistuminen tai onnistuminen riippuu siitä, millaisia valintoja ihminen näissä vaiheissa tekee. On hyvä muistaa, että ennakoiva tunteiden säätely sekä vie että säästää energiaa: ennakoidakseen ihmisen on nähtävä vaivaa ja muistettava, missä tilanteissa ja millaisia tunteita tunti, ja muokattava sitten näitä tilanteita sellaisiksi, että mahdollisuus kuormittavien tunteiden kokemiseen vähenee. Energiansäästö tapahtuu siten itse tilanteessa, kun tunteiden säätelyyn ei tarvita enää niin paljon aivokapasiteettia. (Nummenmaa 2019, 280.) Tässä opinnäytetutkimuksessa negatiivisten tunteiden säätelyä jaotellaan Grossin mallin viitoittamana käyttämällä kategorioita tilannesidonnaiset-reaktiosidonnaiset sekä tiedolliset-toiminnalliset tunteidensäätelyn keinot (ks. Kokkonen 2017, 39). Tarkastellaan seuraavaksi sitä, millä tavalla tunnetaidot ja tunteiden säätely liittyvät työhyvinvointiin.

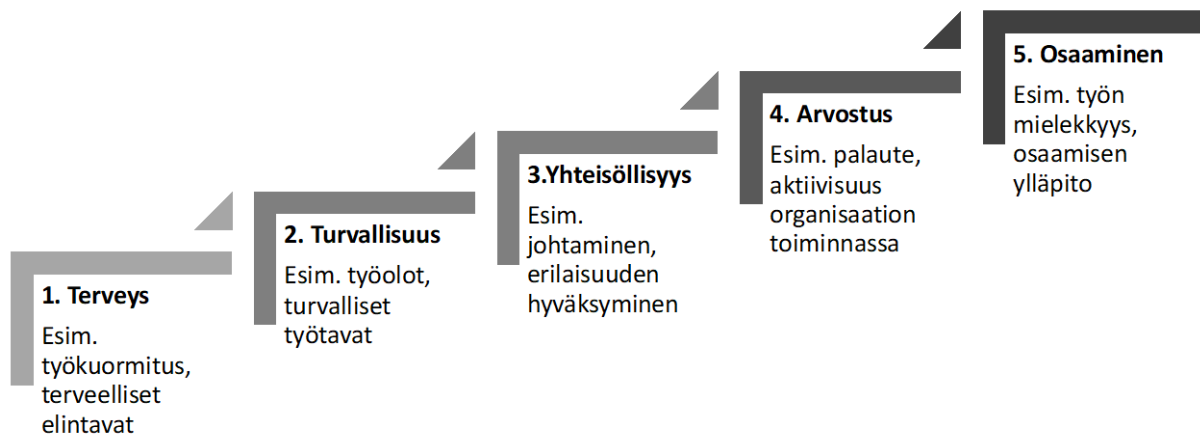
4.2 Työhyvinvoinnin taustatekijät

Hyvinvointi työssä on seurausta oikeanlaisista yksilöllisistä, yhteisöllisistä ja organisatorisista tekijöistä. Tämä selviää sekä Päivi Rauramon (kuvio 2) että Marja-Liisa Mankan (kuvio 3) työhyvinvoinnin malleista. Molemmat tutkijat lähtevät liikkeelle yksilönäkökulmasta: Rauramon (2012, 12–13) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa pohjana ovat työntekijän persoonalliset tarpeet, joiden täytyminen johtaa työmotivaatioon, ja myöskin Mankan (2011, 76) työniloon vaikuttavien tekijöiden mallissa keskiössä niin ikään ovat työntekijän psykologiset tekijät, asenteet sekä kokemukset, jotka puolestaan ovat vastavuoroisessa suhteessa muihin mallin tasoihin. Molemmat tutkijat tuovat yksilön tarpeiden lisäksi esiin myös asioita, joita työntekijän tarvitsee kehittää itsessään tai joista hänen tarvitsee kantaa vastuuta kokeakseen työhyvinvointia. Yksilönäkökulman ohella viisiosaiset mallit esittelevät myös johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille.

Rauramon Maslowin tarvehierarkiaan perustuvan Työhyvinvoinnin portaat -mallin alimman tason tekijät liittyvät *terveyteen*. Johtoporras tukee hyvinvointia järjestelemällä organisaation rakennetta ja toimintaa sekä takaamalla pääsyn työterveyteen. Työntekijällä on itsellään myös vastuu esim. omista työkykyä ylläpitävistä elintavoistaan ja työkuorman määrän seuraamisesta. (Rauramo 2012, 66–67.) Portailta toiseksi tärkeintä on kokemus työn ja työyhteisön *turvallisuudesta*. (Rauramo 2012, 69.) Työnantajan tehtävä on ennaltaehkäistä turvallisuutta uhkaavia tekijöitä, kuten psykososiaalista kuormitusta, melua tai

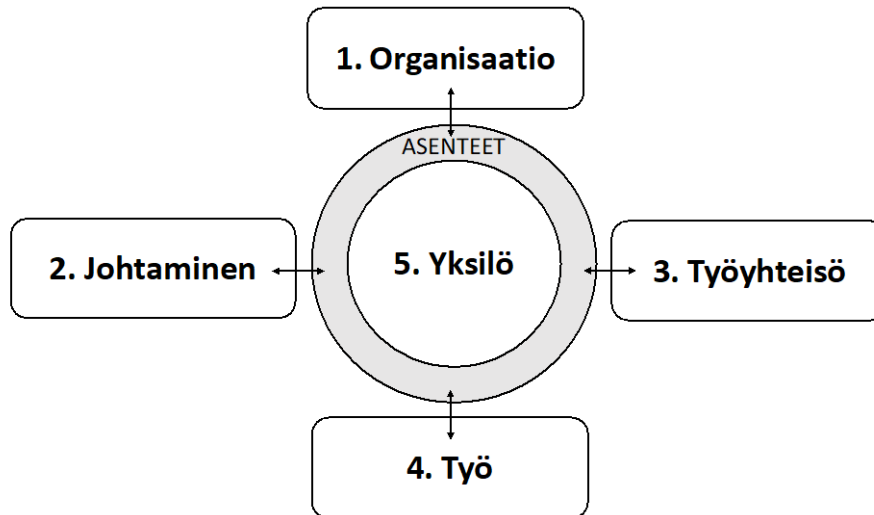
työpaikkakiusaamista. Tasoon kuuluu myös yhteisistä pelisäännöistä sopiminen. (Rauramo 2012, 71, 76.)

Kolmannella tasolla vastataan *yhteisöllisyyden* tarpeeseen. Työnantajan tehtävä on omalta osaltaan huolehtia työyhteisön ilmapiiristä eli avoimuuden, luottamuksen kokemisen ja vuorovaikutuksen mahdollistamisesta. (Rauramo 2012, 107–109, 121.) Työntekijä osallistuu tähän esim. päivittämällä osaamista, kantamalla vastuunsa tehtävistä ja kehittämällä omia sosiaalisia taitojaan. Neljänneksi hyvinvointitekijöiden hierarkiassa seuraa sosiaalisen *arvostuksen* tarve: Sen kokemus saa työntekijän toimimaan aktiivisesti työn kehittämisessä. Työnantaja vastaa arvostuksen tarpeeseen mm. antamalla palautetta ja palkitsemalla. (Rauramo 2012, 122–127.) Arvostusta osoittaakseen työntekijän tehtävänä on mm. sitoutua työpaikan arvoihin (Rauramo 2012, 143). Rauramon työhyvinvointimallin viides ja viimeinen taso liittyy *osaamiseen* ja työntekijän itsensä kehittämisen sekä toteuttamisen tarpeeseen. (Rauramo 2012, 15.) Työssä motivoivaa oppimista tapahtuu paitsi itse työssä myös työnantajan järjestämässä koulutuksissa ja omaehtoisesti esimerkiksi itseopiskellen (Rauramo 2012, 150). Oppimista lisääviä organisaatiotason menetelmiä ovat myös esimerkiksi työnohjaus ja työnkierto (Rauramo 2012, 168).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet ja joitakin niihin kuuluvia tekijöitä Työhyvinvoinnin portaattimallin (Rauramo 2012, 15) pohjalta

Mankan (2011, 76) työniloon johtavien tekijöiden mallin (kuvio 3) viisi tasoa vastaavasti ovat organisaation toimivuus ja työympäristö, johtaminen, työyhteisön toimivuus, työn palkitsevuus sekä yksilön psykologinen pääoma ja fyysinen terveys.



Kuvio 3. Työnilon kokemiseen liittyvät päätekijät (Manka 2011, 76)

Mallin mukaan hyvin voivassa ja motivoituneessa organisaatiossa arvot, työn tavoite, reitit sen saavuttamiseen, pelisäännöt sekä työtehtävien jakaantuminen on määritelty yhdessä ja selkeästi. Työhyvinvointimittareiden käyttö, riittävät resurssit sekä työntekijän mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja itsenäiseen päätöksentekoon tukevat työhyvinvointia. Fyysinen työympäristö luo edellytykset psyykkisesti turvalliselle työympäristölle. (Manka 2011, 79–85, 94.) Toisekseen työniloa tukee moderni johtaminen. Johtajalta odotetaan psykologista tukea, tunneälykästä toimintaa, reiluuutta, luotettavuutta ja positiivisuutta. Johtajan heikommät ominaisuudet tulevat kompensoiduksi yhteisöstä löytyvillä ominaisuuksilla ja siksi johtamisen tuleekin olla läpinäkyvää ja perustua vastavuoroiseen kommunikaatioon. Tällöin työntekijät voivat tukea johtajaa tämän työssä. (Manka 2011, 111–114.) Kolmas Mankan mallin työniloa tukeva taso on työyhteisö, joka parhaimmillaan tukee yksilöiden itseluottamusta, tunteiden säätelyä ja stressinsietokykyä. Tällaista sosiaalista pääomaa omaava yhteisö voi kuitenkin myös toimia haitallisesti silloin, kun se synnyttää klikkejä tai esimerkiksi ahtaita normeja, jotka antavat syyn työpaikkakiusaamiseen. Toimivaan vuorovaikutukseen tarvitaan työyhteisötaitoja: kykyä mm. hyvän vahvistamiseen, epäkohtien puheeksi ottamiseen ja ratkaisukeskeisyyteen. Lisäksi tarvitaan esim. erilaisuuden hyväksymistä ja vastuunottoa omien taitojen kehittämisestä. (Manka 2011, 122–129, 138.)

Neljäs työniloa aiheuttava ja työnimua ylläpitävä tekijä on työ itse. Työssä viihtymiseen tarvitaan sopivasti haasteita ja positiivista stressiä, esimerkiksi roolien ja työtehtävien vaihtuvuutta. Näin työssä on mahdollista oppia ja saada käsitys erilaisista tehtävistä

organisaatiossa. Työn tulisi olla syklistä niin, että rauhallisemmat ja hektisemmät hetket vaihtelevat, mikä mahdollistaa palautumisen myös työpäivän aikana. Aikaa tarvitaan myös keskusteluun ja työn tuloksista nauttimiseen yhdessä työyhteisön ja tiimin muiden jäsenten kanssa. (Manka 2011, 141–146.) Viides taso Mankan työnilon mallissa on ”minä itse”. Sellaiset yksilön psykologiseen pääomaan kuuluvat piirteet, kuten itseluottamus, toiveikkaus, realistinen optimismi ja sitkeys ovat yhteydessä työssä koettuihin positiivisiin tunteisiin, ja niiden kehittämistä tulisikin ottaa vastuuta sekä yksilö- että yhteisön tasolla. (Manka 2011, 148–166.)

4.3 Negatiivisten tunteiden säätely ja työhyvinvoinnin haasteet opetuslalla

Edellä esitetyssä Mankan työnilon mallissa tunteidensäätelytaitojen voidaan katsoa liittyvän sekä organisaation niin sanottuun henkiseen pääomaan, joka näkyy mm. työntekijän fyysisenä ja psyykkisenä tasapainona, että sosiaaliseen pääomaan, joka puolestaan ilmenee mm. työntekijöiden ja esihenkilön välisissä vuorovaikutussuhteissa (ks. Manka 2011, 34). Tunteidensäätelytaitoa tarvitaan työntekijän ja sitä kautta työorganisaation toiminnan varmistamiseksi varsinkin kielteisten tunteiden ja stressin tehokkaaseen käsittelyyn (Juuti & Salmi 2014, 37–38; Kokkonen 2017, 118–119): tunnekuormittava työ ja puutteet stressinhallinnassa tai tunnetasapainon ylläpitämisessä aiheuttavat esim. kognitiivisten toimintojen heikentymistä, verenpaineen nousua ja sydänkohtausriskin (Nummenmaa 2019, 277–278), stressiperäisiä sairauksia, ennenaikaista eläköitymistä ja erityisesti nuorilla työssä uupumista sekä työelämästä syrjäytymistä (Nummelin 2020, 7).

Stressiä opetusalan työssä eri maissa saattaa aiheuttaa väkivallan kohtaaminen (Cordova, Berlanda, Pedrazza & Fraizzoli 2019, 2). Opetusalan työolobarometrin (2019, 17) mukaan Suomessa eniten työssään väkivaltaa kokevatkin erityisopettajat ja erityisluokanopettajat, (varhaiskasvatuksessa 55 % vastaajista ja peruskoulussa 31 %), mikä kertoo erityisopetuksen kentällä tehtävän työn haastavuudesta ja riskistä altistua stressille. Stressin ja negatiivisten tunteiden kokeminen liittyy myös yksittäisiin henkilöihin kohdistuvaan kiusaamiseen. Tyypillisimmin peruskoulussa häirintää harjoittavat oppilaat, mutta kiusaajina voivat toimia myös huoltajat, työtoverit ja esihenkilöstö. Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua, kuten arvostelua, mustamaalaamista tai yhteisön ulkopuolelle jättämistä oli kokenut opetusalan työolobarometrin mukaan peruskoulun opettajista joka kolmas. (Opetusalan työbarometri 2019, 12–13.)

Yleisesti ottaen työntekijän negatiivisten tunteiden säätelyn tulisi saada tukea sosiaalisesti työyhteisön ja esihenkilöiden toiminnan kautta. Heikko tuki johtaa pitkäkestoiseen stressiin ja uupumiseen, mikä on aina koko organisaation tai työyhteisön ongelma (Manka 2011, 178). Sosiaalinen tuki varsinkin esihenkilöiden antamana on merkittävä tekijä työssäjaksamiselle (Cordova, Berlanda, Pedrazza & Fraizzoli 2019, 5–6) ja se nousikin heikentymisensä vuoksi esiin myös Valtioneuvoston työolobarometrissä (2020, 68) korona-aikana. Sosiaalisen tuen saaminen on tärkeää erityisesti silloin, kun työssä tai työyhteisössä kohdataan aiemmin mainittua kiusaamista. Yhteisön tasolla kiusaaminen vahingoittaa työilmapiiriä, ja siksi kiusaamistilanteeseen liittyvien toimintatapojen tulee olla selvillä jokaisen työyhteisön jäsenellä (Nummelin 2020, 67–68). Lisäksi sosiaalinen tuki on merkittävässä roolissa silloinkin, kun työorganisaatiossa ja työnkuvassa kohdataan muutoksia (Nummelin 2020, 147). Stressin säätelyä ajatellen organisaatiossa kannattaakin kiinnittää huomiota työntekijän mahdollisuuksiin hallita ja vaikuttaa työhönsä (Manka 2011, 57; Nummelin 2020, 215–218; Nummenmaa 2019, 283). Opetusalan työbarometrin (2019, 32) mukaan kuitenkin vähän alle 30 % vastanneista opettajista on sitä mieltä, ettei pysty juurikaan vaikuttamaan työnsä määrään. Tämä on huolestuttavaa, kun saman barometrin mukaan kaikista opettajista yli puolet on sitä mieltä, että työtehtävien määrä on viime vuosiin verrattuna lisääntynyt työajan pysyessä samana.

4.3.1 Kyseenalaisia negatiivisten tunteiden säätelykeinoja

Tunteidensäätelykeinoja aletaan opetella jo varhain, ja tällaiset lapsena automatisoituneet, mutta haitalliset tunteidensäätelykeinot voivat teettää ongelmia aikuiselämässä (Nummenmaa 2019, 270). Tunteiden säätelyn vaikeudet (*engl. emotion dysregulation*; Kokkonen 2017, 26) voivat johtua paitsi tiedostamattomista toimintatavoista, myös ylipäättään ongelmista löytää sopivia tunteidensäätelykeinoja tai soveltaa niitä ajallisesti oikeassa kohdassa. Kasvatusalalla työskentelevät ovat tunnetyöläisiä (*emotional labour*). Se tarkoittaa, että työssä vaaditaan pidättyvän tai toisinaan liioittelevan ilmaisun jatkuvaa ylläpitoa. (Kokkonen 2017, 119–120, 127.) Tämä on kuormittavaa siksi, että negatiiviset tunteet ovat signaali tietoista toiminnanohjausta ja ratkaisua vaativasta ongelmasta eivätkä poistu käskemällä (Nummenmaa 2019, 60). Hetkellisesti käytettynä tunteen tukahduttaminen on tärkeä ja toimiva taito, mutta pääasiallisena tunteidensäätelystrategiana se etäännyttää muista ihmisistä ja saattaa tunteen heikentämisen sijaan voimistaa sitä. Tunteen voimistumista tapahtuu myös käyttämällä toista ei-suositeltavaa tunteensäätelykeinoa, märehtimistä (*engl. rumination*). Tällä tarkoitetaan ikävien asioiden syiden ja merkitysten vatvomista. Sekä tunteen

tukahduttaminen että asioiden märehminen on todettu tutkimusten valossa yksilölle monin tavoin epäedullisiksi tavoiksi säädellä tunteita (Kokkonen 2017, 59), sillä tukahduttamisstrategia aiheuttaa fysiologista kuormitusta sekä muistin toiminnan ongelmia (Myllyviita 2020, 26) ja märehminen puolestaan lisää ahdistuneisuutta sekä masennusta (Zawadzki 2015, 1147–1156). Kolmas kyseenalainen tunteidensäätelystrategia on negatiivisen tunteen vältteleminen esimerkiksi tekemällä jatkuvasti töitä, ajattelemalla yltiöpositiivisesti, etsimällä syyllisiä tai rationalisoimalla tunteita. (Myllyviita 2020, 65–67.)

4.3.2 Työhyvinvointia ja työssäjaksamista ylläpitävä tunteiden säätely

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on myös työssäjaksamisesta huolehtimista, ja sitä voidaan tehdä sekä työssä että työajan ulkopuolella. John Grossin (2015, 7–9) tunteidensäätelyn prosessimalliin nojaten kasvatus- ja opetustyöhön liittyvissä tilanteissa tunteita voidaan säädellä ennakoivasti valmistautumalla tuleviin tilanteisiin tehden niihin liittyviä erilaisia valintoja ja toimenpiteitä. Esimerkiksi kuormittavaksi arvioidun tilanteen tapahtumapaikaksi voidaan valita ennakkoon rauhallinen tila, ja tapahtumahetkellä taas voidaan joko vältellä kiinnittämästä huomiota tilanteessa kielteisiä tunteita aiheuttaviin tekijöihin tai toisaalta tietoisesti jättää tulkitsematta näitä tilannetekijöitä negatiivisesti (Kokkonen 2017, 40–42). Negatiivisen tunteen virittyä itse tilanteessa taas voidaan puolestaan muokata siihen liittyviä tekijöitä sekä omaa toimintaa. Esimerkiksi poistuminen toiseen tilaan syvähengittelemään on tällainen reaktiosidonnainen keino (Kokkonen 2017, 43; Manka 2011, 46; Nummelin 2020, 174). Työssä tarvittavien tunteiden säätelykeinojen repertuaariin kuuluvat siten niin toiminnalliset kuin kognitiivisetkin keinot. Mitä enemmän kasvattajalla on työkokemusta, sitä enemmän hän voi toimia haastavassa työtilanteessa siviilipersonaa suojaavan ammatillisen roolin kautta (Salovaara & Honkonen 2013, 28; Virtanen 2015, 46). Hyvinvoinnin kannalta tunteisiin tulisi reagoida heti niiden ilmaannuttua hyväksymällä, ilmaisemalla ja käsittelemällä ne. Tällä tavoin ottaa vastuun omista tunteistaan sen sijaan, että syyttäisi niistä muita. (Nummelin 2020, 161.) Koska kasvatus- ja opetustyössä työskentelevien tunnetyöläisten täytyy kuitenkin joskus tukahduttaa tunteensa, tulisi erityisesti kiinnittää huomiota siihen, että tunnekuormaa saa purettua muiden tunteidensäätelykeinojen avulla (Virtanen 2015, 45–46). Tällöin työssä heränneiden negatiivisten tunteiden säätelyä saattaa tapahtua myös työajan ulkopuolella.

Epämiellyttävien kehollisten energialatausten purkaminen eli negatiivisten tunteiden käsittely voi olla tunteen tietoista nimeämistä ja jäsentämistä, joka tapahtuu parhaiten puhumalla

(Lahtinen & Rantanen 2019, 28–29; Nummelin 2020, 162; Nummenmaa 2019, 62). Tähän tulisi kasvatus- ja opetuslalla tunneyötä tekevilläkin olla mahdollisuuksia esimerkiksi työhöjauksen merkeissä. Asioiden mittasuhteet ja tunteiden voimakkuus asettuu kohdilleen myös hyvässä seurassa esim. ystävien kanssa tapahtuvassa keskustelussa (Nummenmaa 2019, 64). Ajatuksia vaihdettaessa kognitiivisten tunteidensäätelykeinojen keinovalikoima on laajempi, koska ystävien näkökulmat lisäävät asioiden ja tilanteiden tulkinnan variaatiota (Honkonen & Salovaara 2013, 206). Mikäli tunteesta ei kuitenkaan pysty puhumaan, siitä voi kirjoittaa. Tunteiden sanallistamisella kirjoittamisen avulla on todettu olevan merkittäviä terveyshyötyjä, joista yksi on immuunipuolustuksen vahvistuminen (Nummenmaa 2019, 285). Kirjoitetussa muodossa - joita ovat esimerkiksi kirje tai tunnepäiväkirja - tunteet jäsentyvät, niiden voimakkuus lievenee ja asiat saavat ehkä paremmin oikeanlaiset mittasuhteet (Nummelin 2020, 163–164).

Ystävien tai muiden läheisten tapaaminen voi johtaa myös toiseen kognitiiviseen tapaan säädellä negatiivisia tunteita: He voivat saada negatiiviset ajatukset vaihtamaan kaistaa auttamalla suuntaamaan tarkkaavaisuuden ulkoiseen maailmaan. Näin aivojen keskiosien ja pääläenlohkon alue saavat hengähdystauon toimiakseen levon jälkeen taas paremmin ongelman ratkaisemiseen. (Nummenmaa 2019, 57–58.) Ystävät ja läheiset voivat lisäksi olla apuna negatiivisen tunnelatauksen purkamisessa muutenkin kuin antamalla kognitiivista tukea: Negatiivisten tunteiden ottaessa valtaa ei kannata torjua ystävänsä halausta tai muuta lähikontaktia, sillä monet tutkimukset osoittavat toisen ihmisen kosketuksen parantavan mm. mielialaa (Kokkonen 2017, 29–30, 69–70). Kosketuksen rauhoittava vaikutus perustuu sydämen sykkeen ja hengityksen hidastumiseen ja sitä kautta koko elimistön rentoutumiseen. Rauhoittavalle kosketukselle parhaimpia alueita kehossa ovat esim. selkä ja käsivarret. (Sajaniemi, Suhonen, Nislin & Mäkelä 2015, 93.)

Yksi psykologinen työstä irrottautumisen mekanismi on huomion suuntaaminen pois työasioista: Muita vastaavia palautumiseen johtavia keinoja ovat hakeutuminen vähäisen virittäytymisen tilaan tai vastapainoisesti toimintaan, jossa saa pätevyyden kokemuksia. (Manka 2011, 188.) Sekä toiminnallista että kognitiivista tunteidensäätelyä on mietiskely esimerkiksi puhdetöiden lomassa, jolloin on mahdollista pysähtyä omien tuntemusten äärelle. Käyttääkö työ- tai vapaa-aikansa asioihin, joita arvostaa ja jotka kokee merkitykselliseksi? (Nummelin 2020, 205–208.) Irrottautumista negatiivisista tunteista sekä myönteisten tunteiden viriämistä tukee lisäksi harrastus kulttuurin parissa, kuten musiikki, kirjat tai elokuvat (Nummenmaa 2019, 57–58). Tv:n katsomisesta on apua ainakin aggressiivisten

tunteiden lievittäjänä, samoin netissä surffailusta, joskin sosiaalisen median käytön merkitys mielenterveydelle on kyseenalainen. (Kokkonen 2017, 63–67, 135.) Vahvasti toiminnallisia keinoja psykologiseen irrottautumiseen ovat syöminen, seksi tai saunominen (Manka 2011, 186). Myös luonto ja liikkuminen ovat suositeltavia keinoja antaa mielelle ja keholle aikaa toipua negatiivisten tunteiden aiheuttamasta kuormituksesta (Manka 2012, 186; Nummelin 2020, 195). Luonnossa liikkumisesta hoivamielessä käytetään nimitystä *Green care*, ja samalla tavalla hyvää tekee myös kasvien ja eläinten hoito. (Kokkonen 2017, 71, 73.) Toiminnallista tunteiden säätelyä liikunnan sekä kulttuuriharrastuksen parissa tukevat lukuisat niiden myönteisten fyysisten ja psyykkisten terveysvaikutusten puolesta puhuvat tutkimukset (Kokkonen 2017, 62–76).

5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Katsaus viimeaikaisiin kotimaisiin opinnäytteisiin kertoo, että tunteiden merkitys kasvatuksessa on kiinnostanut opiskelijoita ainakin luokanopettajan ja lastentarhanopettajan vinkkelistä. Töissä on syvennytty ammattikasvattajien työssään kokemiin tunteisiin, käsityksiin tunteista tai tunnetaitoihin, ja ne herättävät jatkokysymyksen siitä, millainen merkitys tunteiden säätelyllä on tiivistä tiimityötä tekevien aikuisten työssäjaksamisen kannalta erityisen tuen pienluokissa. Tässä opinnäytteessä onkin tarkoitus kartoittaa erityisopetuksen pienluokkien henkilöstön kokemia tunteiden säätelyä vaativia tilanteita, keinoja säädellä tunteita sekä henkilöstön käsityksiä tunteidensäätelyn yhteydestä työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykset kuuluvat seuraavasti:

1. Millaisissa työhön liittyvissä tilanteissa erityistä tukea saavien oppilaiden kanssa työskentelevät aikuiset kertovat kokevansa negatiivisia tunteita?
2. Miten omia sekä työtovereiden negatiivisia tunteita säädellään?
3. Millaisia merkityksiä tunteidensäätelykeinoille annetaan työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Tutkimuksessa keskitytään siis erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien omiin näkemyksiin ja kokemuksiin tunteiden säätelystä sekä tunteidensäätelykeinoista esimerkiksi psyykkisesti kuormittavissa työtilanteissa. Tarkoitus on kuvata erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien työssä kokemia negatiivisia tunteita aiheuttaneita vuorovaikutustilanteita ja niissä käytettyjä tunteidensäätelykeinoja. Lisäksi kuvataan, miten opettajat ja ohjaajat näkevät tunteiden säätelyn työhyvinvoinnin näkökulmasta. Millaiset tekijät tukevat tai haittaavat tunteiden säätelyä ja työhyvinvointia?

Tutkimusta ei ole haluttu rajata koskemaan vain jompaa kumpaa ammattiryhmää, koska erityisen tuen pienluokissa työskentely on monesti yhteistyötä usean aikuisen kesken. Siksi on tärkeää, että kaikkien erityisopetuksen pienluokissa työskentelevien ammattiryhmien ääni pääsee kuuluviin. Myös se, että koulunkäynninohjaajat lienevät vähemmän tutkittu ammattiryhmä, puoltaa heidän huomioimistaan tutkimuksessa. Laadullinen tutkimusote aiheen käsittelyssä on Hirsjärveen ja Hurmeeseen (2017, 27–28) nojaten tarpeen siksi, että sen avulla tutkittavien omat ajatukset, tulkinta ja merkityksenannot on mahdollista tuoda esiin rikkaasti.

6 Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen tiedonantajat, 9 henkilöä, valikoituivat tutkimukseen harkinnanvaraisesti. Ensimmäinen vaatimus oli, että he ovat erityisen tuen pienluokissa työskenteleviä erityisluokanopettajia tai koulunkäynninohjaajia. Molempien ammattien edustajia oli tarkoitus saada yhtä monta, mutta lopulta tutkimukseen osallistui neljä koulunkäynninohjaajaa ja viisi erityisluokanopettajaa. Toinen tutkimuksen valintakriteeri oli vähintään vuoden työkokemus pienluokissa työskentelystä. Kolmas vaatimus tutkimukseen osallistumiselle oli tutkittavan tai työpaikan sijainti Hämeen tai Pirkanmaan alueella. Ikään ja sukupuoleen ei tässä tutkimuksessa kiinnitetty huomiota, mutta haastateltavat olivat eri ikäluokista ja he kaikki olivat oletetusti naisia. Tutkittavat hankittiin lähestymällä koulujen rehtoreita sekä haastateltavia itseään henkilökohtaisesti sähköpostitse.

6.1 Tutkimuksen kulku

Opinnäytteen suunnittelu sekä tutustuminen taustakirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin aihealueen tiimoilta alkoi lokakuussa 2020. Tutkimussuunnitelma oli valmiina ennen joulua 2020, minkä jälkeen tehtävänä oli tutkittavien hankkiminen, tutkimuslupien anominen ja tutkimuksessa yhtenä tiedonhankintakeinona käytettävien kirjallisten narratiivien pohjien muokkaaminen. Tämän vaiheen jälkeen rakennettiin myös haastattelurunko. Narratiivinen muistelupohja sekä haastattelurunko testattiin tammikuussa 2021, ja tutkittavat sekä tutkimusluvat olivat hankittuna helmikuussa. Sitä mukaa, kun ilmoittautumisia tuli, jaettiin tutkittaville tutkimuksen tekoon liittyvät tietosuojailmoitukset sekä muistelupohjat negatiivisia tunteita herättäneiden työtilanteiden kirjaamiseen (LIITE 1). Niiden avulla johdattiin tutkittavat myös pohtimaan, millaisia negatiivisia tunteita heillä itsellään ja toisilla ihmisillä on työssä koetuissa vuorovaikutustilanteissa herännyt. Pohja sisälsi Kerolan, Kujanpään ja Kallion (2007, 4–5) 104 tunteen listasta poimitun kolmenkymmenen negatiivisen tunteen luettelon. Tunteiden erittelyn yhteydessä pyysin tutkittavia kuvaamaan tukikysymysten avulla korkeintaan kolmea työuran aikana koettua negatiivisia tunteita herättänyttä tilannetta.

Kaikki yhdeksän tutkittavaa palauttivat muistelupohjan ennen haastattelua. Pohjiin oli kirjattu tutkittavasta riippuen 2-3 negatiivisia tunteita aiheuttanutta tilannetta, ja lisää tapausmainintoja tuli myös haastatteluissa. Kaikkia muistelupohjiin perustuvia tilannekuvauksia oli mahdollista luonnehtia lyhyiksi ja ytimekkäiksi ydintarinoiksi. Näistä

tilannekuvauksista muodostuivat tutkimuksen kirjalliset narratiivit, joiden avulla saatiin vastaukset pääosin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Etukäteen täytettävän muistelupohjan etuna oli se, että sen avulla tutkittavat pääsivät valikoidusti tuomaan esiin tutkimustehtävän kannalta merkitykselliseksi katsomiaan tilanteita. Samalla heillä oli mahdollisuus pohtia rauhassa, mitä haluavat mahdollisesti jättää kertomatta henkilökohtaisista syistä.

Tutkittavien kertomusten lukemisen jälkeen seurasi suullisten narratiivien keruu eli haastatteluvaihe, jossa hankittiin vastauksia toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen sekä tarkentavaa tietoa koskien ensimmäistä tutkimuskysymystä. Haastattelut toteutettiin haastateltavien valitsemalla tavalla joko kasvotusten, etävideoyhteyden avulla tai puhelimitse maaliskuussa 2021. Haastatteluiden nauhoitukset tehtiin erillisellä laitteella, minkä jälkeen seurasi niiden litterointi ja tutkittavien koodaaminen heidän anonymiteettinsä suojelemiseksi. Päädyin tässä haastattelujärjestyksen mukaiseen koodaukseen, jolloin haastateltavat saivat numerotunnuksen lukualueelta 1–9. Sekä haastattelut että litteroitu tutkimusmateriaali tallennettiin tutkimuksen ajaksi Turun yliopiston Seafire-pilvipalveluun. Litteroitu haastatteluaineisto analysoitiin touko-kesäkuun 2021 aikana kategorisella sisällönanalyysillä. Lopulta tutkimuksen raportointi eli varsinainen kirjoittamistyö tutkimuksen teoriaosuudesta lähtien pääsi alkamaan heinäkuussa 2021. Tässä vaiheessa tutkittavien numerokoodit vaihtuivat pseudonimiin (taulukko 1), joista koulunkäynninohjaajiin viittaavat nimet Anni, Auli, Maisa ja Laura sekä erityisluokanopettajiin Saija, Tytti, Mari, Paula ja Tiina.

Haastattelunumero	Ammattinimike	Pseudonyymi
1	koulunkäynninohjaaja	Anni
2	erityisluokanopettaja	Saija
3	koulunkäynninohjaaja	Auli
4	erityisluokanopettaja	Tytti
5	koulunkäynninohjaaja	Maisa
6	erityisluokanopettaja	Mari
7	erityisluokanopettaja	Paula
8	erityisluokanopettaja	Tiina
9	koulunkäynninohjaaja	Laura

Taulukko 1. Haastateltavien ammatit ja pseudonimet tutkimuksessa

6.2 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Osittain kirjallisten narratiivien pohjalta tehtyjen haastatteluiden tyylinä oli teemahaastattelu. Teemahaastattelussa on kyse valittuihin teemoihin keskittymisestä, jolloin voidaan puhua myös puolistrukturoidusta haastattelusta (Hirsjärvi & Hurme 2007, 47). Teemahaastattelun käyttö tiedonhankintamenetelmänä oli Hirsjärveen ja Hurmeeseen (2007, 35) nojaten perusteltua siksi, että tarkoituksena oli tutkia henkilökohtaisia kokemuksia aran aihealueen piiristä. Tarkoitus oli myös saada monipuolinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, mikä mahdollistui vapaamman keskustelun mahdollistaman teemahaastattelun avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Teemahaastattelussa kysymysten muotoa ja järjestystä voidaan vaihdella (Hirsjärvi & Hurme 2007, 47), ja väljät teema-alueet antavat tilaa ilmiön monipuolisemmalle kuvaukselle (Hirsjärvi & Hurme 2017, 67). Haastattelurungon (LIITE 2) muodostin aihealueesta löytyvään aiempaan kirjallisuuteen nojautuen.

Haastattelutilanteet alkoivat noin viiden minuutin mittaisella tutkimusaiheen esittelyllä. Näiden alkuvaiheen tietoiskujen avulla varmistin, että minulla oli haastateltavien kanssa yhteisymmärrys siitä, mitä negatiivisilla tunteilla ja tunteiden säätelyllä tarkoitetaan. Haastattelun alkua ei nauhoitettu, vaan nauhoitus aloitettiin vasta siirryttäessä varsinaisiin haastattelukysymyksiin. Haastatteluiden aluksi tarkastelimme haastateltavien kirjaamia kuvauksia tilanteista, joissa he olivat tunteneet negatiivisia tunteita. Haastattelu eteni kuvauksiin liittyvien tarkentavien kysymysten ja tutkimuskysymysten pohjalta muodostettujen teemojen pohjalta. Tarkistuskysymyksillä ja täsmentämisillä koetin varmistaa, että olin ymmärtänyt tai tulkinnut haastateltavan puheen oikein. Seuraavassa esimerkki täsmentävästä haastattelutavasta:

Anni: No joo, joo. Yleensä ne tapahtuu siellä omassa luokassa. Ja nopeasti. Näihin ei oo oikeestaan sitä ohjaajakollegaa mukana vaan sitten siinä on yksin sen lapsen kanssa.

M.: Aivan. Että usein käy myös niin että oot itekseen?

Anni: Joo.

Ajallisesti koulunkäynninohjaajilta ja erityisluokanopettajilta kerättyä varsinaista haastatteluaineistoa kertyi hieman yli 3 tuntia. Pisin haastatteluosuus kesti n. 45 min ja lyhin n. 20 minuuttia. Litteroin haastattelut niin tarkasti, kuin se oli nauhoitusten laadun puitteissa mahdollista. Kun haastattelujen litteroinnit ja haastateltavien kirjoittamat lyhyet kuvaukset

työssä koetuista negatiivisia tunteita aiheuttaneista tilanteista yhdistettiin, syntyi analysoitavaa materiaalia kokonaisuudessaan n. 85 sivua.

6.3 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi

Aineiston analysoimiseksi kirjalliset narratiivit ja haastattelut yhdistettiin. Tämän jälkeen ne käsiteltiin kategorisella sisällönanalyysillä, joka ohjaa kertomusten tiivistämiseen ja luokitteluun. Sisällönanalyysissä on kysymys tutkittavan aineiston järjestämisestä siten, että tutkittavasta ilmiöstä muodostuu mielekäs kuvaus. Selkeä muoto on tärkeä siksi, että aineistosta voidaan tehdä tulkintoja ja johtaa sen pohjalta varsinainen tutkimustulos. Sisällönanalyysin tapoja on määritelty kolme: aineistolähtöinen, teorialähtöinen ja teoriaohjaava. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä liikkeelle lähdetään ilman ennakkolettamuksia, kun taas teorialähtöisessä ja teoriaohjaavassa analyysissä nojaututaan enemmän jo aiemmin luotuihin malleihin tai käsitteisiin. Tavat eroavat tämän vuoksi myös päättelylogiikaltaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121–122.) Tässä opinnäytteessä lähestymistapa on ensimmäiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyen aineistolähtöinen, mikä viittaa osaltaan päättelyn induktiivisuuteen. Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla aineiston analyysissä oli tunteidensäätelykeinoja luokiteltaessa loogista ottaa käyttöön jo aiemmasta tutkimuksesta tuttuja käsitteitä. Tällainen toimintatapa viittaa Tuomeen ja Sarajärveen (2018, 133) nojaten teoriaohjaavaan analyysiin. Tunteidensäätelykeinojen luokkien nimeämisessä nojataan John Grossin (2015) tunteidensäätelykeinojen aikaan perustuvaan luokitteluun sekä Parkinsonin ja Totterdellin (1999, 286; ks. myös Kokkonen 2017, 54–76) tiedolliseen ja toiminnalliseen tunteidensäätelykeinojen jaotteluun. Tässä opinnäytteessä suoritettujen luokittelun tuloksia tarkastellaan tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Johdatuksena tulosten esittelyyn tulosluvun alussa esitellään lyhyesti tutkimuksessa esiintulleita erityisen tuen pienluokkien henkilöstön tuntemia negatiivisia tunteita.

6.4 Luokittelun eteneminen

Jotta tutkimuksessa oli mahdollista suorittaa kahden ammattiryhmän välistä vertailua, jaoin aineiston ensin ammattien mukaisiin ryhmiin. Tämän jälkeen aloitin sisällönanalyysin Tuomen ja Sarajärven (2018, 123–127) ohjeistusta soveltaen aineiston redusoinnilla eli pelkistämällä. Tämä tarkoitti sitä, että etsin yhteen kootuista litteroiduista haastatteluista ja haastateltavien kirjallisista kuvauksista useamman lukukerran jälkeen ne kohdat, joissa

haastateltavat kertoivat itselle negatiivisia tunteita herättäneistä tilanteista. Jouduin täsmentämään itselleni tässä kohtaa etsiväni informanttien kirjoituksista ja puheesta negatiivisia tunteita herättävien tilanteiden tapahtumia ja piirteitä. Tässä tutkimuksessa olennaiset kohdat olivat lauseita tai niiden osia, jolloin analyysiyksiköksi muodostui myös luonnollisesti lause tai lausekokonaisuus. Kokosin ilmaukset Word-ohjelman taulukkoon ja koodasin ne tunnuksella, joka koostui haastateltavan haastattelunumerosta, tutkimuskysymykseen pohjautuvasta kirjaintunnuksesta, mahdollisesta ilmauksen ryhmätunnuksesta ja ilmauksen järjestysnumerosta. Ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen kohdalla ilmauksien ryhmätunnuksia muotoutui kolme: Ne ilmaisivat itse tilanteissa koettujen negatiivisten tunteita että muiden kokemia negatiivisia tunteita. Joitakin mainintoja oli myös hypoteettisista tilanteista, jossa negatiivisia tunteita arveltiin koettavan sekä omasta että toisten näkökulmasta. Tällainen tieto ei kuitenkaan ollut lopulta merkityksellistä pääasiallisten tutkimuskysymysten luokittelun kannalta.

Luetteloinnin ja koodauksen jälkeen aineiston abstrahointi jatkui pelkistämällä kuvaukset ja ilmaukset pitäen koko ajan alkuperäisiä litterointeja esillä, jotta kaikki olennainen tieto tulisi huomioiduksi ja jotta en tulkitsisi haastateltavien sanomisia irrallisena asiayhteydestä. Tässä vaiheessa ilmausten määrä lisääntyi huomattavasti, sillä lausekokonaisuuksia piti pilkkoa pienempiin osiin niiden sisältämän moninaisen informaation vuoksi. Pelkistettyjä ilmauksia olivat esimerkiksi ”Oppilaalle, jolle tuli jatkuvasti pissavahinkoja, laitettiin vaippa taksiin” sekä ”Viesti huoltajalta, jossa haukuttiin vaipan laittanutta idiootiksi” ja ”Henkilö, joka oli vaipan laittanut, loukkaantui”. Näiden pohjana ollut koodattu alkuperäisilmaus kuului:

...ku me laitettiin yhdelle oppilaalle vaippa, koska tuli jatkuvasti pissavahinkoja ja, oli menossa taksiin ja muuta ja sitte tota...Sitte sieltä tuli seuraavana päivänä semmonen viesti, että ”kuka idiootti on laittanut lapselleni vaipan”, ni kyllä siinä itseasias, niinku, henkilö joka sen vaipan oli sitte laittanu, ni kyllä hän niinku siitä oikeasti loukkaantu oikeen niinku tosi paljon...Laura, KKO

Ilmausten pelkistämisen jälkeen aloin klusteroida eli ryhmitellä niitä alaluokkiin, yläluokkiin ja pääluokkiin pitäen alkuperäisilmaukset koko ajan silmien edessä. Tein erilaisia kokeiluja siitä, miten luokkiinjako kannattaa Word-ohjelmassa toteuttaa, ja totesin lopulta taulukon olevan tässäkin käyttökelpoinen työkalu kokonaisuuksien hahmottamiseen. Pelkistettyjen ilmausten luokittelun myötä huomasin, että joitakin alkuvaiheessa toisistaan erotettuja, mutta samaan puheenvuoroon kuuluvia ilmauksia oli järkevää saattaa takaisin toistensa yhteyteen. Tunnusten muuttamisen työläydestä huolimatta tein siis näin. Niin sanotut yhdistävät luokat sekä pääluokat alkoivat tässä vaiheessa hahmottua samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia

löydettyessä. Ensimmäinen luokittelu ei kuitenkaan tuloksia kirjoitettaessa enää tuntunut napakasti tuovan esiin kaikkia toisen tutkimuskysymysten kannalta tärkeitä asioita. Niinpä tein luokittelun ensimmäisen luokittelun tätä tutkimuskysymystä koskien uudelleen siten, että otin teoreettiset käsitteet mukaan ohjaamaan analyysiä. Näin ollen yhdistävät luokat sekä pääluokat saivat otsikokseen teoreettiset käsitteet, joiden alle puolestaan luokittelin jo aiemmin muodostuneet alaluokat.

Ensimmäiseen negatiivisten tunteiden säätelyä vaativia tilanteita kartoittavaan tutkimuskysymykseen liittyvä analyysi tuotti yhdistävät luokat Vaativien ja haastavasti käyttäytyvien oppilaiden opettaminen, Koulun ammattilaisten välinen ja moniammatillinen yhteistyö, Oppilaiden perheiden kohtaaminen, Esihenkilöstön toiminta ja johtaminen sekä Työympäristön muutokset. Toista tutkimuskysymystä koskevat omia ja työtovereiden tunteidensäätelykeinoja luokittelevat pää- ja yläluokat puolestaan linkittyivät teoriaan siten, että tutkittavien tunteidensäätelykeinot jaettiin tilannesidonnaisiin ja reaktiosidonnaisiin sekä tiedollisiin ja toiminnallisiin tunteidensäätelykeinoihin. Kolmas tutkimuskysymys, joka koski tutkittavien käsityksiä tunteidensäätelykeinoista ja työhyvinvoinnista, sai pääluokat Hyvinvoinnin ja tunteidensäätelyn merkitys, Työyhteisön ja työkuulttuurin merkitys sekä Työnantajan ja esihenkilöstön merkitys.

6.5 Laadullinen, narratiivisia piirteitä sisältävä tutkimus

Laadullisen aineiston avulla pyritään ilmiön ymmärtämiseen ja kuvaamiseen (Hirsjärvi ym. 1997, 160–161). Vastaan tutkimuskysymykseen laadullisen, narratiivisen aineiston perusteella, mutta silti käsillä oleva opinnäyte ei ole puhtaasti narratiivinen. Heikkisen (2001, 118) mukaan narratiivisuudella voidaan viitata tutkimuksessa tiedon epistemologisiin lähtökohtiin ja konstruktivistiseen lähestymistapaan, tutkimusaineistoon, analyysitapoihin ja narratiivien käytännölliseen merkitykseen eli niiden soveltamiseen esim. ihmisläheisissä ammateissa. Tässä opinnäytteessä narratiivisuus näkyy konstruktivistisena lähestymistapana, joka tulee esille aineiston keruuta kannatelleena ajatuksena siitä, että ihminen luo tietoa kielellisesti ja vuorovaikutuksessa (vrt. Heikkinen 2001, 119). Myös tutkimusaineiston luonne on narratiivinen eli toisin sanoen kerronnallinen aineiston kirjoitetun ja suullisen muodon vuoksi (ks. Heikkinen 2001, 121). Analyysi puolestaan ei ole narratiivista analyysiä, vaan ns. narratiivien analyysiä. Ensiksi mainitussa on Heikkiseen (2001, 123) nojaten kyse kertomuksellisen synteessin tekemisestä. Tällainen aineiston käsittely ei kuitenkaan osoittautunut järkeväksi tässä opinnäytteessä. Narratiivit yleensä ottaen voidaan määritellä esim.

kertomuksiksi tai tarinoiksi, joita tulkitaan ajan, paikan, yleisön ja kerronnan kontekstissa. Niiden avulla voidaan ymmärtää ihmisiä ja saada näkyviin asioiden välisiä yhteyksiä. (Hirsjärvi ym. 1997, 218.) Juuri näkyväksi tekemisen vuoksi narratiivisia piirteitä sisältävä tutkimus soveltuu erityisluokissa työskentelevien henkilöiden kokemusten ja näkemysten esille tuomiseen sekä heidän toimintansa tarkasteluun. Tiedonkeruutapaa voidaan narratiivisen tutkimuksen piirteisiin soveltuen (Hirsjärvi ym. 1997, 219) luonnehtia valittuun teemaan perustuvaksi, tarinalliseksi ja menneisyyteen suuntautuvaksi. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä on muistettava, että tulokset eivät sinällään ole yleistettävissä, vaan tarkoitus on tuoda esiin vain tutkimukseen osallistuneiden ajatuksia (ks. Hirsjärvi ym. 1997, 164).

7 Tulokset ja niiden tarkastelu

Tässä luvussa esittelen ja tulkiten tutkimuksen tuloksia sekä vertailemalla että yhdistelemällä koulunkäynninohjaajien (KKO) ja erityisluokanopettajien (ELO) kokemuksia. Ennen varsinaisten tutkimuskysymysten käsittelyä luodaan kuvaa erityisen tuen pienluokissa henkilöstöllä esiintyvien kielteisten tunteiden kirjosta. Tätä seuraavat alaluvut vastaavat varsinaisiin tutkimuskysymyksiin, jolloin tarkoituksena on saada käsitys erityisen tuen henkilöstön kokemista kielteisistä tunteista herättäneistä tilanteista, niissä käytettävistä tunteidensäätelykeinoista sekä tutkittavien tunteidensäätelykeinoille ja työhyvinvoinnille antamista merkityksistä.

7.1 Työssä koetut kielteiset tunteet

...omat tunteet käy aika vuoristorataa siinä vaiheessa, että, et ku se tilanne päälleen sä koet aika montaa eri...niinku fiilistä itellä, et siel on niinku saattaa olla niinku pelkoo, siel saattaa olla niinku pettymystä, siel saattaa olla niinku riittämättömyyden tunnetta, sit sulla on niinku, suru ja huoli siitä lapsesta, jos mietitään oppimistilannetta, ja niitä, niin sullon niinku huoli siitä, ja sitte, tilanteet saattaa myös ehkä olla sellasia mitkä voi, niinku ehkä mietityttää sua silleen järkyttävällä tavalla, että...miten pieni lapsi, tai yleensä oppilas voi niinkun käyttäytyä tällä tavalla, mistä hän löytää tälläsen sanavaraston tai, tai muuta, et siin herää itselle hirveen montaa tunnetilaa... Auli, KKO

Näin kuvailee eräs tutkimukseen osallistuneista haastateltavista haastavan käytöksen yhteydessä esiintyvää tunneskaalaa erityisen tuen pienluokassa. Tutkittavien työssä herääviä negatiivisia tunteita kartoitettiin sekä haastatteluaineiston että kirjallisten osioiden (LIITE 1) pohjalta, joista jälkimmäinen sisälsi - sekä johdantona aiheeseen että omien pohdintojen tueksi - valmiin 30 negatiivisen tunteen listan. Tunnemainintoja tarkastelemalla saatiin viitteitä siitä, millaisia kielteisiä tunteita työssä koetaan ja miten monipuolisesti niitä nimetään. Tunteet näyttäytyivät niin yksittäisinä mielen sisäisinä kokemuksina, useamman tunteen pohjalta rakentuneina tunnetiloina tai mielialoina (esim. pahantuulinen) kuin ulkoisena käytöksenä (esim. aggressiivinen). Haastateltavat nimesivät työssä kokemiaan kielteisiä tunteita melko rikkaasti, mutta todennäköisesti haastatteluiden aiheiden painottumiseen liittyvien erojen vuoksi myös koulunkäynninohjaajien ja opettajien nimeämien tunteiden määrässä oli eroa. Koulunkäynninohjaajat mainitsivat 29 itse koettua negatiivista tunnetta, kun erityisluokanopettajat taas nimesivät näitä yhteensä 21. Tunnemainintojen määriä tarkastellessa kärjessä (yhteensä viisi mainintaa) olivat avuttomuuden, hämmentyneisyyden tai hämillään olemisen, järkytyksen, jännityksen, pelon

tai säikähdysten, pettymyksen, surun, suuttumuksen, vihan tai kiukun sekä ärtymyksen tai ärtyneisyyden tunteet. Yleisimmin mainittu tunne oli kuitenkin turhautuneisuus, jonka nimesi neljä erityisluokanopettaja ja kolme koulunkäynninohjaajaa.

Pelkästään koulunkäynninohjaajia tarkastellessa eniten mainintoja (vähintään kolmen haastateltavan kerronnassa) saivat ahdistus, avuttomuus, riittämättömyys, suuttumus, viha, kiukku tai raivostuminen, turhautuneisuus ja harmistuneisuus. Erityisluokanopettajien puolesta taas nimetyimmät tunteet (vähintään kolmen opettajan kerronnassa) olivat hämmentyneisyys, järkytys, jännitys, pelko tai säikähdys, turhautuneisuus sekä ärtyneisyys tai ärtymys. Pelkoon suhtauduttiin kuitenkin myös seuraavasti:

Joo mä en tunne pelkoa siinä tilanteessa, mä en pelkää oppilaita... jos ois joku yläkouluikänen ni mä uskon että siellä voisi olla pelko taustalla, jos, jos nyrkit heiluis sun muita, et siitä voisi jäädä semmonen pelko päälle. Mutta mä en oo oikeestaan ikinä osannu pelätä oppilasta, et se pelko on niinku mun kohdalla väärä sana...Paula, ELO

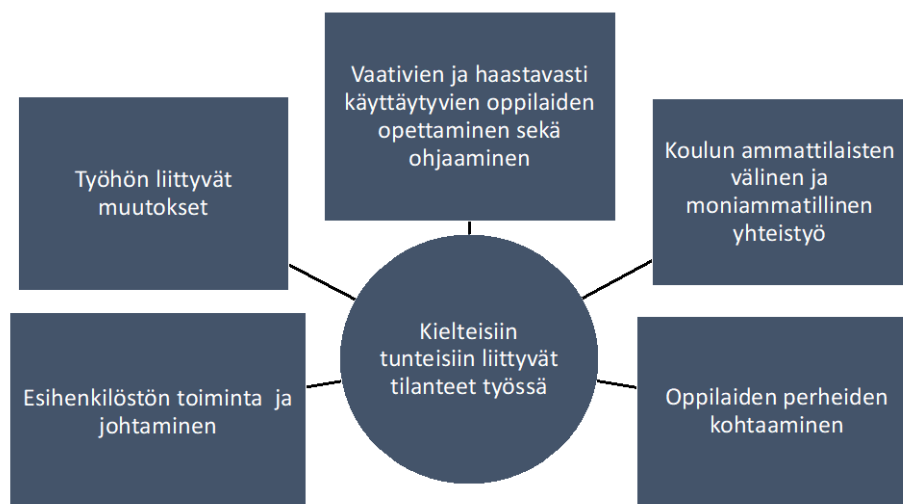
Ikävää korona-toimenpiteiden vuoksi kadonnutta yhteisöllisyyttä kohtaan tunsivat kaksi erityisluokanopettajaa. Lisäksi vain opettajien nimeämiä tunteita tai tunnetiloja olivat huono olo tai paha mieli, epäluottamus sekä inho. Pelkästään koulunkäynninohjaajien nimeämiä tunteita puolestaan olivat ahdistus, katkeruus, kyynisyys, loukkaantuneisuus, stressaantuneisuus, syyllisyys, tyytymättömyys, yksinäisyys, huolestuneisuus, epäonnistumisen tunne sekä pahoillaan olo.

Tutkittavien kerronnassa muiden työtilanteisiin liittyneiden henkilöiden (työtoverit, oppilaat ja heidän perheidensä edustajat, esihenkilöstö) tunteita nimettiin niukemmin ja suppeammin kuin omia. Haastateltavien puheessa kateus ja häpeä tai nolous olivat tunteita, jotka tulivat esiin vain kuvailtaessa työtilanteissa olleiden muiden ihmisten tunteita. Ylivoimaisesti useimmin (yhteensä neljä mainintaa) työtilanteessa muilla havaitut tunnetilat olivat jännitys, pelko tai säikähdys sekä kiukku, raivo, suuttumus, viha ja aggressiivisuus. Muita mainittuja tunteita olivat esim. hämmentyneisyys, järkytys, pettymys, harmistuneisuus ja suivaantuneisuus, ahdistus, epävarmuus ja loukkaantuneisuus.

7.2 Kielteisiä tunteita aiheuttavia tilanteita

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla on tarkoitus hahmottaa, millaisiin työhön liittyviin tilanteisiin erityistä tukea saavien oppilaiden kanssa työskentelevät aikuiset liittävät negatiivisia tunteita. Aineiston sisällönanalyysi tuotti pääosin samanlaiset yhdistävät luokat

sekä koulunkäynninohjaajille että erityisluokanopettajille, mutta jotkin esiin tulleet seikat ilmenivät osaksi työnkuvien eroista johtuen vain toisella ammattiryhmällä. Kielteisiä tunteita työssä aiheuttavat tilanteet on esitelty kuviossa 4.



Kuvio 4. Tilanteet, joissa erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat muistavat kokeneensa negatiivisia tunteita

Molemmilla ammattiryhmillä kielteisten tunteiden esiintyminen työssä liittyi viiteen eri kategoriaan. Näitä ovat vaativien ja haastavasti käyttäytyvien oppilaiden opettaminen sekä ohjaaminen, koulun ammattilaisten välinen ja moniammatillinen yhteistyö, oppilaiden perheiden kohtaaminen, esihenkilöstön toiminta ja johtaminen sekä työympäristöön tai -rooliin liittyvät muutokset.

7.2.1 Vaativien tai haastavasti käyttäytyvien oppilaiden opettaminen ja ohjaaminen

Erityisen tuen parissa työskentelevät kasvattajat saattavat kokea työhön liittyviä kielteisiä tunteita paitsi työpaikalla, myös muualla tapahtuneiden, mutta työhön liittyvien asioiden vuoksi. Tunnekuormaa saattaa aiheuttaa esimerkiksi oppilaan käytös kotona, kuten yksi opettajista kertoo:

Oppilas reagoi kotonaan aggressiivisesti ja eräänä päivänä sain äidiltä sekavan viestin. Säikähdin mitä äidille oli tapahtunut. Tytti, ELO

Suurin osa sekä erityisluokanopettajista että koulunkäynninohjaajista kuvaili kuitenkin tapauksia, joissa kielteisiä tunteita herätti oppilaan käyttäytyminen oppitunneilla tai muissa koulun arjen tilanteissa. Koulunkäynninohjaajat kertoivat myös iltapäivätoiminnassa

tapahtuneista tilanteista. Moni kuvaus liittyi väkivallan uhkaan tai sen kokemiseen: lyömiseen, potkimiseen, sylkemiseen, tavaroiden heittelemiseen jne. Fyysistä ja psyykkistä väkivaltaa sekä niiden uhkaa koetaan molemmissa ammattiryhmissä ja uhka saattaa kohdistua tilanteissa niin itseen kuin muihin. Omaa tai oppilaan ympärillä olevien henkilöiden terveyttä vaarantavaa käyttäytymistä esiintyy tutkittavien mukaan oppilasmateriaalista riippuen vaihtelevasti. Tilanteet ovat usein ennakoimattomia, kuten seuraava lainaus osoittaa.

Oma luokka, oppilas käyttäytyy yhtäkkiä (ilman ”näkyvää” syytä) aggressiivisesti; raapii, lyö ja yrittää purra sekä opettajaa että ohjaajaa. Paula, ELO

Molempien ammattiryhmien edustajien kuvauksien mukaan pienluokissa työskentelevät kasvattajat saattavat käyttää omaa kehoaan rajatessaan oppilaan väkivaltaista käytöstä.

Välitunnilla oppilaan kanssa. Hermot meni jalkapallopelissä, uhkaavaa käytöstä myös muita oppilaita kohtaan. Omalla keholla rajattu oppilaan pääsy muiden luo. Potkimista lyömistä ja haukkumista (kohdistui minuun). Tilanteessa kahden oppilaan kanssa, avun soittaminen. Tilanne aiheutti pelkoa muista oppilaista. Auli, KKO

Fyysiset kiinnipitotilanteet aiheuttavat ikäviä tuntemuksia, ja kuten eräs koulunkäynninohjaaja kuvasi, fyysinen rajoittaminen on keinovalikoimasta se viimeinen vaihtoehto. Sen käyttöä ei kuitenkaan kyseenalaistettu. Työtilanteissa aiheutuneet fyysiset vammat tai niiden uhka saattavat herättää kielteisiä tunteita enemmän kuin sanallinen väkivalta:

Se, että nimitellään ja haukutaan tai niinku tän tyylisesti niin se ei ehkä kolahda itteen silleen tavallaan, että se loukkais mitenkään sisintä, se ei ehkä tunnu minusta niin pahalta, mut sitten niissä tilanteissa, jos niinkun ihan fyysisesti niinkun lyödään tai purraan, tai nipistetään tai potkitaan tai tähän tyyliin, niin silloin se on niinku semmonen, mikä niinku monesti herättää niinkun sen semmosen niinkun... ehkä semmosen niinku että: Hitsiläinen, et sullei oo lupa koskee minuun. Auli, KKO

Erityisluokanopettajien kuvauksissa tuli väkivaltaisen käyttäytymisen lisäksi esiin myös muunlainen haastava käyttäytyminen kielteisiä tunteita herättävänä tekijänä työssä. Oppilaat saattavat olla omaehtoisia ja jumiutuvia tai heidän persoonaansa, käyttäytymistään ja ajatusten kulkua on vaikea ymmärtää. Kielteisiä tunteita herättävä oppilaan käyttäytyminen voi olla myös toisia oppilaita yllyttävää ja manipuloivaa. Kuormitusta tilanteissa ja työssä yleensäkin koetaan lisäksi siksi, että konfliktitilanteiden ennakoiminen tai ehkäiseminen vaatii kykyä pitää omaa vireystilaa jatkuvasti korkealla. Tämä voi olla erityisen kuormittavaa esimerkiksi

huonosti nukutun yön jälkeen. Pienluokan oppilaiden tunteiden ja toimien tarkkailu on alentuneesta toimintakyvystä huolimatta tärkeää sujuvan arjen ylläpitämiseksi, kuten seuraavasta lainauksesta ilmenee:

...tässä porukassa, mikä mulla nyt on, ni on semmonen asetelma toisinaan, mullon yks oppilas... ku hän on paikalla, ni silloin mulla on semmonen olo, että mä en voi niinkun, mä en voi mennä ees vessaan. Mun pitää koko ajan niinku nähä, mitä tapahtuu ja miten nää tyytit on sijoittunu tähän, ettei ne ota kontaktia toisiinsa, koska tota...siitä saattaa sitte syntyä tappelu. Mari, ELO

Energiaa voi viedä lisäksi omien tunteiden hallinta samalla, kun toimii haastavasti käyttäytyvän oppilaan tunteiden vastaanottajana. Erityistä tukea saavan oppilaan haasteet voivat haastateltavien kertomusten perusteella olla emotionaalisia, jolloin esimerkiksi pettymystä seuraavien tunteiden käsittely on hallitsematonta. Tällöin lähellä oleviin aikuisiin saattaa kohdistua aggressiivista käytöstä. Koska riski erityisen kuormittaviin työtilanteisiin on korkea, haastateltavat ovat tietoisia siitä, että tilanteissa tulisi olla läsnä useampi työntekijä. Kyseinen lähtökohta ei kuitenkaan aina heidän kertomansa mukaan toteudu käytännössä. Erityisesti koulunkäynninohjaajat kuvailivat haastavien työtilanteiden kohtaamisia yksin, mutta kokemus oli tuttu myös yhdelle erityisopettajalle.

7.2.2 Koulun ammattilaisten välinen ja moniammatillinen yhteistyö

Toisekseen erityisen tuen pienluokkien henkilöstöltä kerätystä aineistosta erottuneet kielteisiä tunteita aiheuttavat tekijät liittyvät ongelmiin tiimityöskentelyssä sekä moniammatillisen tuen saamisessa. Erityisen tuen parissa työskenteleviltä vaaditaan yhteistyötaitoja eri ammattiryhmien edustajien kanssa toimimiseen: mukana työskentelyssä saattaa olla niin koulunkäynninohjaajia, lähihoitajia, luokanopettajia kuin terapeutteja. Kun työskentely sujuu hyvin, voidaan erityisen tuen pienluokkien tiimit erään haastateltavan mukaan voidaan nähdä malliesimerkkeinä yhteistyön tekemisestä. Aina kaikki ei suju kuitenkaan mutkattomasti, ja ongelmia voi ilmetä niin oman ammatin edustajien kesken kuin esimerkiksi koulunkäynninohjaajien ja erityisluokanopettajien sekä erityisluokanopettajien ja luokan- tai aineenopettajien välillä. Syynä tähän näyttäisi olevan kommunikoimattomuus pienluokan tai koulun sisällä, mikä voi aiheuttaa epävarmuutta toimintatavoista ja epäselvyyttä työnkuviin sekä vastuisiin liittyvistä kysymyksistä. Yhteistyöhön liittyvien ongelmien yleisyys on haastateltavien kertoman perusteella työpaikkaan ja aikaan sidottua.

Lähes kaikki erityisluokanopettajat kertoivat uransa aikana kohtaamistaan pulmista muiden opettajien kanssa tilanteissa, joissa suunniteltiin erityisen tuen oppilaiden opetusta tai

toteutettiin sitä. Yksi erityisluokanopettaja koki epäreiluksi erityisen tuen oppilaita kohtaan esimerkiksi sellaisen tilanteen, jossa luokan- tai aineenopettaja katsoo kaikkien erityisen tuen oppilaiden asioiden hoitamisen kuuluvan erityisluokanopettajalle. Toinen haastateltu opettaja kertoi saaneensa moitteita yleisopetuksen luokanopettajilta, kun erityistä tukea saava oppilas oli hermostunut tai käyttäytynyt häiritsevästi heidän tunneillaan. Kolmannessa tapauksessa porukan yhteishenki tuotti kovan pettymyksen:

Tiimipalaveri koululla, jossa läsnä vain opettajia...Oli sovittu etukäteen mitä jokainen tekee palaveriin mennessä, mutta palaverin alkaessa selvisi, että osa opettajista ei ollut tehnyt mitään asian eteen...Meillon niinku tavallaan taivas vaan rajana, et mitä me voidaan tarjota oppilaille, ni sit tavallaan me hukataan ne mahdollisuudet, ku sinne tuleeki joku, joka ei oo sitä omaa osuuttaan miettiny...
Paula, ELO

Tapauksiin liitettyjä tunteita olivat mm. hämmästys, hämmentyneisyys ja ärtymys. Yhteistyön pulmat tulivat esiin myös työpaikkakiusaamiseksi tulkittavana toimintana, jonka yksityiskohtia ei tuoda esiin tutkittavan anonymiteetin suojelemiseksi. Kiusaamista kokenut oli kuitenkin erityisluokanopettaja, ja tapaus johtui työtovereiden epäoikeudenmukaisuuden kokemuksesta.

Tutkimuksessa erottui opettajien väliseen yhteistyöhön liittyvien hankaluuksien lisäksi myös ongelmat opettajien ja ohjaajien tiimityöskentelyssä. Tällaisia kuvasi yksi opettajista, jonka mukaan vaikeuksia aiheuttivat koulunkäynninohjaajien näkemykset heidän työnkuvastaan sekä puutteelliset ryhmätyötaidot. Hänen kuvaamassaan tilanteessa koulunkäynninohjaajien toiminta ylitti sovittuja ammatillisia rajoja ja oli samalla myös epäsolidaarista toisia ohjaajia kohtaan. Yksi koulunkäynninohjaajista puolestaan kertoi esimerkin hämmentävästä käytännön tilanteesta, jossa toimi erityisluokanopettajien kanssa:

Erityisluokassa toimiessani tuli tilanne jossa opettajan kanssa siirsimme uhkaavasti käyttäytyvän oppilaan luokasta käytävään. Tilanne johti siihen että oppilas potki ja löi opettajaa. Rajatessani oppilasta opettaja totesi minulle että päästä vain irti ja anna hänen potkia ja lyödä. Tilanne nosti pintaan hyvin vahvoja vihan tunteita siitä miten opettaja oli toiminut... jouduin kyseenalaistamaan omia toimintamallejani ja sitä toimiko kanssani ollut opettaja tilanteessa niin kuin piti. Olo tuntui tilanteessa myös melko yksinäiseltä sillä koin ettemme tukeneet toisiamme tilanteessa riittävästi. Maisa, KKO

Edellä esiin tuodun esimerkin lisäksi muutaman muunkin haastateltavan kertomus nosti tutkimuksessa esiin yhteistyötaitojen merkityksen siinä, kuinka työkaverin toimintaan puututaan tahdikkaasti silloin, kun ollaan eri mieltä toimintamenetelmistä tai

koulunkäynninohjaajan ja opettajan työnkuvasta sekä vastuista. Näistä näkökulmista toimintatavoista sopiminen kouluorganisaatiossa etukäteen on tärkeää.

Pienluokkien henkilöstöltä tuli mainintoja myös pulmista saada moniammatillista apua oppilaalle ja samalla tukea omalle työlle. Tämä on omiaan lisäämään negatiivisia tunteita muutenkin vaikeassa tilanteessa. Tukitoimien riittämättömyys, kuten esimerkiksi lääkityksen puute aiheuttaa todellista tuskaa ja epätoivoa, tai – kuten yksi haastateltavista ilmaisi – vihaa:

...jos lapsi siirretään psyykkis-, on ollu joskus psyykkisten puolen osastolla...ja sitten kun hänet todetaan, hän-, hänellähän onki kehitysvamma puolen, ni hänet siirrettiin kehitysvamma puolen, niinku potilaaksi. Ja kehitysvamma puolella ei ollu sitte taas tarjota tossa tilanteessa niinku apua ja ku pyydettiin psyykkiseltä puolelta apua, niin sieltä sitte oltiin vaan, että ei, kun ei kuulu mejän asiakas-, niin ei, ei niinku sieltä löytyny sitä apua...Tytti, ELO

7.2.3 Oppilaiden perheiden kohtaaminen

Kolmas aineistosta erottunut luokka liittyy aiempien tapaan myös ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Sen mukaan erityisen tuen pienluokissa työskentelevät saattavat kokea kielteisiä tunteita kohdatessaan oppilaiden perheiden jäseniä. Tilanteet rajoittuvat yleensä työaikaan, mutta mahdollisuus myös vapaa-ajalla tapahtuvaan ja yksityisyyden rajat ylittävään kanssakäymiseen on olemassa, kuten koulunkäynninohjaaja kertoo:

Erään huoltajan mummo soitti minulle vapaa-ajalla ja haukkui pystyyn... Siis puhelu meni täysin henkilökohtaisuuksiin...hän oli kaivannut mun henkilökohtasen puhelinnumeron. Laura, KKO

Edellisessä tapauksessa koulunkäynninohjaajan henkilökohtaisia asioita kommentoitiin absurdilla tavalla. Koulunkäynninohjaajien negatiivissävyitteiset kokemukset liittyvät myös oppilaiden huoltajien antamaan palautteeseen, jossa kyseenalaistetaan työntekijän ammattitaitoa tai työmoraalia: ei esimerkiksi luoteta siihen, että lapsi on saanut ruokaa iltapäivätoiminnassa tai arvostellaan sitä, miten lapsi on puettu tai valmisteltu kotimatkaa varten. Tällainen arvostelu on ilmaistu niin, että sen on selvästi tarkoitus loukata – työntekijää saatetaan esimerkiksi suoraan nimitellä ”idiotiksi”, kuten yksi koulunkäynninohjaajista kertoi kuvatessaan erästä tapausta.

Erityisluokanopettajien joukossa oli myös huoltajien puolelta tökeröä käytöstä kokeneita. Erään opettajan kertomassa esimerkkitilanteessa oppilaan vanhemmat eivät esimerkiksi suostuneet kommunikoimaan oppilaan asioista ollenkaan, vaan keskustelu tapahtui alusta alkaen vain rehtorin kautta päättyen kuitenkin lopulta henkilökohtaiseen iltapäivälehtien

lööpeillä uhkailuun. Erityisluokanopettajat saattavat aineiston perusteella joutua kielteisiä tunteita aiheuttaviin suhteisiin vanhempien kanssa myös silloin, kun oppilas on lastensuojelullisten toimenpiteiden kohteena.

Äidin kanssa oli lapsen sijoittamisesta keskusteltu jo aikaisemmin yhtenä vaihtoehtona. Kun asia sitten eteni, äidin käytös muuttui koulua kohtaan hyökkääväksi ja uhkaavaksi... Tytti, ELO

Edellä mainittujen tapausesimerkkien kuvattiin aiheuttaneen epävarmuutta koulun ja huoltajien väliseen suhteeseen ja sitä kautta puolestaan henkilökohtaista stressiä sekä hämmennystä.

7.2.4 Esihenkilöstön toiminta ja johtaminen

Monet edellä esitetyistä tilanteista ja tapahtumista seuranneet kielteiset tunteet ovat myös tavalla tai toisella yhteydessä siihen, miten organisaatiota ja työyhteisöä johdetaan. Suurin osa haastateltavista kertoi tai kirjoitti viihtyvänsä työpaikallaan, mutta toisenlaisiakin kokemuksia tuotiin joko nykyiseen työsuhteeseen tai koettuun uraan liittyen esiin: eräs haastateltavista ei esimerkiksi kokenut rehtorin johtamistapaa oikeudenmukaiseksi ja työyhteisön ilmapiiriä yhteisölliseksi. Muisteltujen tilanteiden kuormittavuuden voidaan nähdä olevan suoraan seurausta esihenkilöiden riittämättömästä osaamisesta erityisopetuksen ja henkilöstön johtamisessa. Tapahtumakuvauksissa erottui kertojan tyytymättömyys esihenkilön konfliktinratkaisutaitoihin, kuten seuraava lainaus osoittaa:

...Vaikka kerroin tapahtuneesta rehtorille, tilanteeseen ei tullut muutosta. Pidimme...palaverin, jossa yritimme selvittää tilannetta, mutta ilman tulosta. Ilmeisesti rehtori oli samaa mieltä kummankin osapuolen kanssa jutellessaan meidän kanssa kahden kesken... Tiina, ELO

Konfliktitilanteissa saatetaan tarvita esihenkilön tiukkaakin puuttumista esimerkiksi vastuiden ja tehtävien jakautumiseen eri työntekijöiden kesken, ja ongelma saattaa jäädä tämän vuoksi ratkaisematta. Myös esihenkilön sosioemotionaalisesti kömpelö toiminta tällaisessa tai jossain muussa tilanteessa saattaa aiheuttaa erityisessä tuessa työskentelevälle mielipahaa.

Epäluottamusta puolestaan herättävät kokemukset esihenkilön aiemmista virheistä tai kyvyttömyydestä ymmärtää työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä erityisopetuksessa, kuten seuraava kertomus ilmaisee.

Yksi ohjaajistamme on ilmoittanut jäävänsä pitkälle sairauslomalle. Vielä ei ole mitään tietoa, saammeko sijaista ja jos saamme, millaisen. Mietin, tulisiko minun ottaa yhteyttä myös esimieheeni, jotta tilanne ratkeaa järkevällä tavalla. Omassa

luokassamme on lapsia, jotka saattavat aiheuttaa vaaratilanteita. Valvon yöllä asian takia...Murehdinko turhaan. Ymmärtävätkö kaikki osapuolet, että luokassamme on pakko olla kaikkien aikuisten paikalla, että kysymys on turvallisuudesta! Anni, KKO

7.2.5 Työhön liittyvät muutokset

Kielteisiä tunteita voivat erityisen tuen pienluokissa työskentelevillä henkilöillä aiheuttaa edellisten lisäksi tilanteet, joihin liittyy työnkuvaan liittyvien epäselvyyksien lisäksi muutoksia työtehtävissä, henkilöstössä ja fyysisessä työympäristössä. Korona-aikaan liittyvät erityisolosuhteet ja muutokset työssä tulivat jollain tavalla mainituksi jokaisessa haastattelussa. Eräs erityisluokanopettaja kuvasi tuntemuksiaan näin:

Mut et semmosta tavallista ihmisten kohtaamista on kyllä ikävä...Se puuttuu nyt ja sitte Teamsihän, ne on niin valtavan tiiviitä ne semmoset etäkokoukset, kun niistä puuttuu kokonaan se smal talkki ja ”otatko kahvia” ja ”otatko pullaa” ja ”mitäs muuta kuuluu” ja näin. Ni se on vaan sitä, sitä asiaa, se on tosi tiukkaa. Mari, ELO

Edellisen lainauksen perusteella korona-ajan haasteellisuus liittyy työhyvinvointiin ja vähentyneisiin mahdollisuuksiin saada sosiaalista apua tunteidensäätelyyn. Joissakin narratiiveissa tuotiin esiin poissaolojen merkitys kielteisiä tunteita aiheuttavana tekijänä. Vaikka sijaisen luokkaan saisikin, niin vastuut eivät jakaudu totuttuun tapaan.

Koulunkäynninohjaajalle poissaolot voivat myös tarkoittaa roolin vaihtoa ohjaajasta erityisluokanopettajaksi. Seuraavan haastateltavan mielestä roolin muutos lisää työn kuormitusta varsinkin silloin, kun poissa on myös muita pienluokassa työskenteleviä.

...mä oon nyt sit vaan opettajan roolissa mut yleensä ohjaajana...Että ei näitä (poissaoloja) usein oo, että tietysti ne kohtaa eri lailla jos on ohjaajana. Ei ne silloin niin riivi eikä huoleta. Silloin riittää aina, että hoitaa sen oman ohjaajanroolinsa. Anni, KKO

Poissaolojen vuoksi erityisen tuen henkilöstö joutuu joskus joustamaan tutussa luokassa työskentelystä.

...kyl sitä sitten jos tietää menevänsä erityisluokkaan sijaistaan esimerkiks missä on haastavasti käyttäytyviä lapsia, niin kyl sitä sit niinkun...ja myös ehkä on vähän sillai varpaillaan... Maisa, KKO

Aineistosta kävi ilmi myös, että panostusta omien negatiivisten tunteiden hallintaan tarvitaan, mikäli työnkuvaan kuuluu palautteen vastaanottaminen ja välittäminen eteenpäin. Tällainen tehtävä saattaa kuulua esimerkiksi vastaavalle koulunkäynninohjaajalle, mikä erään

haastateltavan sanoin on ns. välimallin työ. Jotta tehtävässä ei uupuisi, vaatii kaiken sekä työntekijöiltä että esimiehiltä vastaanotetun kielteisen puheen käsittely erityistä panostusta tunteiden säätelyyn.

7.3 Omien negatiivisten tunteiden säätely työssä

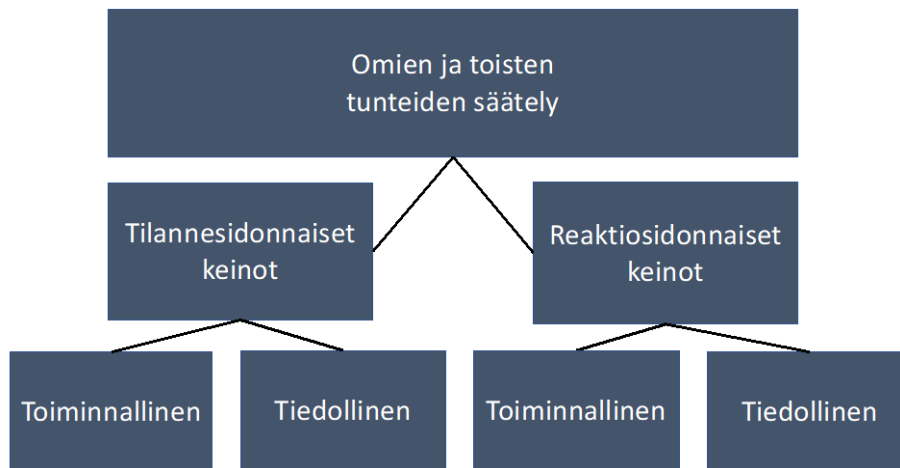
Tässä luvussa tarkastellaan, millaisia keinoja erityisen tuen pienluokkien henkilöstö käyttää työssään omien tunteiden säätelyyn. Tunteiden säätelykeinojen teoriasidonnaiseen luokitteluun (kuvio 5) sovelletaan tässä tutkimuksessa Grossin (2015, 6) tunteiden säätelyn prosessimallia sekä Parkinsonin ja Totterdellin (1999, 300) tunteidensäätelykeinojen jaottelua toiminnallisiin ja ajatusten sekä tarkkaavaisuuden hallintaan perustuviin tiedollisiin tapoihin (ks. myös Kokkonen 2017, 54–76). Gross (2015, 7–9) esittelee tunteiden säätelyn ajallisena prosessina, jossa tunteisiin ja niiden voimakkuuteen voidaan vaikuttaa ennen tunteen viriämistä tilannesidonnaisesti ja tunteen viriämisen jälkeen reaktiosidonnaisesti.

Tilannesidonnaisessa säätelyssä on Grossin mukaan kyse esim. tulevan tilanteen muokkaamisesta tunteiden säätelyä vähemmän kuormittavaksi. Reaktiosidonnainen säätely taas tarkoittaa tunteisiin reagoimista, kun ne ovat jo vahvasti virinneitä. Tilannesidonnaiset keinot ja Reaktiosidonnaiset keinot muodostavat tässä opinnäytetutkimuksessa omien tunteiden säätelykeinoja erittelevän aineiston pääluokat, jotka puolestaan jakautuvat kahteen tiedollisia ja toiminnallisia tunteiden säätelyn keinoja esittelevään yläluokkaan nojautuen osaltaan myös Parkinsonin ja Totterdellin jaotteluun.

Tiedolliset keinot tarkoittavat käytännössä tietoista tunteiden viriämisen tai voimakkuuden säätelyä esimerkiksi siten, että suuntaa tarkkaavaisuutensa tilanteessa tunnetta lieventäviin seikkoihin tai että punnitsee tunteen aktivoitumisen syyille eri merkityksiä. Esimerkkejä tällaisesta ajatuksien, tulkinnan tai tarkkaavaisuuden suuntaa vaihtavasta toiminnasta eli uudelleenarvioinnista ovat esimerkiksi tilanteessa tunteen taustalla vaikuttavien tekijöiden vähättely tai järkipäristäminen. (Kokkonen 2017, 56.) Gross (2015, 7) nimittää tapahtumaa kognitiiviseksi muutokseksi. Toiminnallisissa tunteidensäätelykeinoissa taas kuvaavasti tarvitaan usein kehoa ja liikettä, jotta tunteen muodostama energialataus saadaan puretuksi (Kokkonen 2017, 62). Reaktiosidonnainen toiminnallinen tunteidensäätely voi esimerkiksi tarkoittaa liikuntaa tai päihteen käyttöä (Gross 2015, 9).

Säätelykeinojen luokittelu on vahvasti tulkinnallista niiden monimuotoisuuden vuoksi. Keskusteleminen voi esimerkiksi olla sekä tilannesidonnaista (tulevan työtilanteen tunnekuormitusta aiheuttavien tekijöiden kartoittaminen työtoverin kanssa) että

reaktiosidonnaista (tunnekuorman purkaminen luokan tiimissä haastavan tilanteen jälkeen) tunteiden säätelyä. Myös sen jako tiedollisiin tai toiminnallisiin tunteidensäätelykeinoihin voidaan kyseenalaistaa: keskustelukumppaneiden seuraan hakeutuminen on toiminnallista, mutta keskustelusta itsestään saattaa seurata kognitiivisia muutoksia (ks. Kokkonen 2017, 70). Tässä opinnäytteessä keskustelu luokitellaan ensisijaisesti toiminnalliseksi strategiaksi. Alaluvut 7.3.1 ja 7.3.2 esittelevät erityisen tuen pienluokissa työskentelevien sekä tilannesidonnaiset että reaktiosidonnaiset tiedolliset ja toiminnalliset keinot omien tunteiden säätelyyn. Alaluvut 7.4.1 ja 7.4.2 puolestaan esittelevät vastaavat keinot toisten tunteiden säätelyyn. Näissä luvuissa luokittelun *pääluokat* esitetään kurstiivilla. Tiivistelmä tunteidensäätelykeinojen luokittelusta löytyy luvusta 7.5.



Kuvio 5. Omien ja toisten tunteiden säätelykeinojen jakautuminen mm. Grossin tunteiden säätelyn prosessimallin pohjalta

7.3.1 Tilannesidonnaiset keinot omien tunteiden säätelyyn

Tiedollisten tilannesidonnaisten tunteidensäätelykeinojen avulla tunteiden esiintymiseen ja voimakkuuteen koetetaan vaikuttaa ennen niiden viriämistä mm. *muokkaamalla tarkkaavaisuuden kohteita ja omaa ajattelua* (Gross 2015, 8–9). Tämä kielteisiin tunteisiin ennakoivasti vaikuttamaan pyrkivän strategian tulkittiin erottuvan erityisen tuen pienluokkien henkilöstön puheessa hyväksyvänä asenteena työssä koettuja haastavia tilanteita tai muita työn varjopuolia kohtaan.

... kun...työskentelee pienluokassa niin...sä...joudut kaikki pettymykset, oppilaiden pettymykset ottamaan vastaan ja, ja sitten tota noin niin joillain se pettymystensietokyky on kuitenkin aika, aika tota rajallinen niin sit se on, kohdistuu tietysti monesti sitten niinkun siihen kuka lähinnä, lähinnä siinä sitten on... niin tälläisiä tilanteita vaan valitettavasti...sattuu ja tapahtuu tässä työssä.
Auli, KKO

Arvioimalla yleisellä tasolla uudelleen kielteisten tunteiden syitä ja suuntaamalla tarkkaavaisuus tapahtumien positiivisiin puoliin voitaneen työstä ja sen kuormittavista piirteistä muodostaa myönteinen tai ainakin neutraali kuva. Hyväksyvistä asenteesta työn ikävämpiä puolia kohtaan kertoo myös yhden erityisopettajan kuvaus siitä, kuinka hän koulun normaalista käytännöstä poiketen hoitaa erityisen tuen oppilaiden toilailuista koituvat seuraukset silloinkin, kun ne ovat tapahtuneet muualla kuin hänen tunneillaan. Vaikka tällainen normaaliksi muotoutunut, mutta ei varsinaisesti auki puhuttu toimintatapa lisäsi hänen kuormitustaan, hän tulkinnan mukaan katsoi sen kuuluvan osaksi omaa työtään.

Tiedollista ennakoivaa tunteiden säätelyä eli tulevaan haastavaan tilanteeseen valmistautumista ajattelua muokkaamalla voidaan tulkita olevan myös oman olon tai ilmapiirin keventäminen huumorin keinoin. Tällaista tietoisista positiivisen asenteen ottamista kuvattiin erityisesti koulunkäynninohjaajien ammattiryhmässä. Haastateltavien kerronnasta päätellen ulkopuoliselle ammatillinen huumori ei välttämättä avaudu, koska se vaatii jaetun kokemuksen työn kuormittavista piirteistä. Kolmas ajatteluun perustuva kielteisten tunteiden säätelyä helpottava alaluokka on tilanteeseen soveltuvien toimintastrategioiden pohtiminen ja aiempien tilanteiden syiden ja seurausten analysointi. Tällä tavalla kuormittaviin tilanteisiin voidaan haastateltavien kertoman mukaan vaikuttaa niin, että riskit oppilaan haastavaan käytökseen ja kielteisten tunteiden heräämiseen voidaan minimoida. Strategiaa kuvattiin sekä koulunkäynninohjaajien että erityisluokanopettajien ammattiryhmissä yhteneväisesti seuraavaan tapaan:

...ja sä joudut miettimään, että miksi se reagoi, joudut miettimään niitä ulkoapäin asioita, että mikä siihen nyt vaikutti, että se oppilas reagoi tällä lailla ja mitenkä me voidaan ennakoida näitä tilanteita, että välttyään tämmösiltä oppilaan aggressiiviselta tai...haastavalta käytökseltä. Sä joudut koko ajan sitä tekemään ja pohtimaan, ja se on niinku semmosta...automaatiota ja päivän selvää. Tytti, ELO

Ajatteluun perustuvana ennakoivana tunteidensäätelyä on mahdollista erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien kertoman pohjalta nähdä myös oman ammattitaidon ja ammatillisen minän näkeminen vahvana niin, että uskoo pitkän työkokemuksen pohjalta selviävänsä yllättävistäkin kielteisistä tunteista herättävistä tilanteista.

Tulkinnan mukaan ajattelemalla näin välttyään epävarmuudelta ja huolestuneisuudelta. Tutkituista erityisesti erityisluokanopettajilta tuli kuvauksia luottamuksesta omaan osaamiseensa työssä.

En kykenisi tekemään tätä työtä, ellen pystyisi luottamaan omaan ammatillisuuteeni täydellisesti. Tiedän, että olen parhaimmillani tässä työssä ja nautin jokaisesta päivästä, vaikka ne tietysti toisinaan sisältävät kapallisen kiviä kengissä, jauhoja suussa ja syviä huokauksia. Mari, ELO

Valmistauduttaessa kielteisiä tunteita virittäviin tilanteisiin on aikaisempien kokemusten pohjalta syntyneillä omilla ajatuksilla ja tulkinnoilla toimintaa ohjaava merkitys. Ajatusten ja tunteisiin liittyvien tulkintojen muokkaamiseen liittyy tutkimuksen perusteella tieto itsestä ja työyhteisöstä: haastateltavat toivat puheessaan esille niin itsetuntemuksen, itsereflektion kuin omissa sosiaalisissa taidoissa ilmenevien puutteiden tiedostamisen tärkeyttä. Itsetuntemuksen ohella työyhteisön jäsenten välillä vallitsevien henkilökemioiden hahmottaminen on hyödyllinen taito mahdollisesti viriävien kielteisten tunteiden tulkintaa ja hallintaa ajatellen, kuten eräs erityisluokanopettajan huomautti kuvatessaan opettajien välistä yhteistyötä.

Omaan ammatilliseen osaamiseen liittyen sekä erityisluokanopettajat että koulunkäynninohjaajat toivat paljon esille ammatillisen toiminnan ymmärtämisen merkityksellisyyttä haastavien tilanteiden kohtaamisessa ja omien tunteiden negatiivisten tunteiden säätelyssä. Ammatilliseen minään kuuluvien tunnetyökalujen erottelu voi kuitenkin olla vaikeaa, kuten yksi erityisluokanopettajista tunnusti. Eräs ammatillisuuteen liittyvä ja ajatteluun perustuva tunteidensäätelykeino näyttää olevan ennakkoon mielessä ylläpidettävä ajatus siitä, ettei oppilaiden haastava käytös ole henkilökohtaista. Haastava käyttäytyminen saatetaan jopa nähdä oppilaiden luottamuksen saavuttamisena ja siten onnistumisena työssä, jolloin sen voidaan tulkita olevan jopa negatiivisten tunteiden sijaan mielihyvään keskittyvä tiedollinen tunteidensäätelyn keino:

...onneks ku mä oon tehny tätä näin kauan kuitenkin, ni mä niinku muistankin sen koko ajan, että se ei oo mitenkään henkilökohtasta, että ne tekee sitä kaikille aikuisille. Ja tietysti vielä enemmän mulle, ku mä oon niin tuttu ja semmonen kuitenkin tässä pysyvä ja turvallinen ihminen, ni mun kanssaha sitä voi kokeilla. Että miten aikuinen reagoi, jos hän sanoo näin tai näin. Mari, ELO

Edellä kuvatun perusteella erityisen tuen pienluokissa työskentelevillä on ajattelun ja tulkintojen muokkaamiseen perustuvia tilannesidonnaisia tunteidensäätelykeinoja käytössään runsaasti.

Tutkimuksessa toiminnallisia tunteiden säätelyn keinoja yhdisti *olosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden muokkaaminen* eli valmistautuminen haastavia tunteita virittäviin tilanteisiin joko konkreettisin tai ei-aineellisin välinein. Näistä yhtenä voidaan tutkimukseen nojautuen pitää tietoa, jota hankitaan koulutuksen avulla. Omaa tietämystä saatetaan kasvattaa niin tunne- ja vuorovaikutustaidoista kuin toimintakeinoista fyysistä uhkaa sisältävissä tilanteissa. Esimerkiksi työnantajan koulutukseen osallistuminen tai muu oman osaamisen kehittäminen tunteiden säätelyn keinona sai yhden maininnan koulunkäynninohjaajilta ja kaksi mainintaa erityisluokanopettajien ryhmässä. Kouluttautumisen kautta työtilanteissa esiintyneiden negatiivisten tunteiden merkityksiä saatetaan arvioida uudelleen, jolloin tunteiden säätely vaihtuu toiminnallisesta tiedolliseksi. Eräs erityisluokanopettaja toi toisessa yhteydessä esiin myös oppilaiden tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistamisen.

.....sitte me ollaan niinku lastenki kanssa puhuttu siitä, että joskus myös aikuisille tulee sellanen olo, että aikuinen käy vähän laskemassa kymmeneen, että... oppilaitten kans mietitään, että miten jos suututtaa ja ärsyttää ja hermostuttaa paljon...Tytti, ELO

Toisten haastateltujen puheessa tätä tapaa vaikuttaa työssä koettujen haastavien tilanteiden määrään ei tuotu esiin. Loput tutkimuksessa esiin tulleet ennakoivat ja toiminnalliset tunteidensäätelykeinot tulivat mainituksi vain koulunkäynninohjaajien ammattiryhmässä. Ensimmäisessä näistä tunteiden säätelyn välineenä on oma keho: mielen sisäinen rauhallinen olotila ennen stressaavaksi epäiltyä tilannetta saavutetaan vetämällä muutamaan kertaan syvään henkeä. Toinen keino puolestaan liittyy tilanteessa käytettäviin suojarusteisiin:

... jos mä tiedän, et meillä vaihtuu päivittäin se lapsi, niinku viikossa, niinkun joka viikonpäivälle oma lapsi, niin sitten tota...mä voin valmistautua vaikka niin minulla on poolopaita, minulla on paksut hihat, että jos minua purraan niin se ei satu. Anni, KKO

Muita vastaavia työturvallisuuteen liittyviä välineellisiä tapoja kielteisten tunteiden vähentämiseen tai lieventämiseen ei tutkimuksessa tullut ilmi.

7.3.2 Reaktiosidonnaiset keinot omien tunteiden säätelyyn

Reaktiosidonnaisena eli jo virinneen negatiivisen tunteen säätelykeinona erottui erityisen tuen pienluokissa tilannesidonnaisten keinojen tapaan sekä tiedollisia että toiminnallisia keinoja. Gross (2015,9) kuvailee reaktiosidonnaisia keinoja tunteen tukahduttamista lukuun ottamatta toiminnallisista keinoista eikä huomioi ajattelun ja tarkkaavaisuuden ohjaamisen mahdollisuutta omassa mallissaan. Tässä tutkimuksessa tiedollisiin tapoihin säädellä kielteisiä tunteita niiden

viriamisen jälkeen näytti kuitenkin kuuluvan jokseenkin ennakkosidonnaisten keinojen tapaan *tarkkaavaisuuden kohteiden ja ajattelun muokkaaminen*. Narratiiveja tulkiten tunteiden säätelyä tapahtuu suuntaamalla tarkkaavaisuus tilanteen eri puoliin ja etsimällä tapahtumien taustatekijöistä omia kielteisiä tunteita lieventävien merkityksiä. Tähän sisältyi pyrkimys ymmärtää omaa, oppilaan tai hänen perheeseensä kuuluvien henkilöiden ja työtovereiden käytöstä. Näin toimimalla näyttäisiin saavan mahdollisuus myönteisempään tulkintaan tilanteesta: järkipärisen syyn etsiminen negatiivisten tunteiden viriamiseen eli ns. järkipäristäminen (ks. Kokkonen 2017, 56) saattaa hälventää henkilökohtaista harmistusta toisen kielteisten tunteiden kohteeksi joutumisesta tai lieventää tapahtumasta itselle koitunutta hämmennystä siitä, onko itse toiminut oikein. Tämä edellyttää tarkkaavaisuuden suuntaamista tilanteen eri puoliin. Yksi koulunkäynnin ohjaajista kuvasi kielteisestä palautteesta seuranneiden negatiivisten tunteiden heikentämistä refleктоimalla ja perustelemalla omaa toimintaa seuraavalla tavalla:

No kyl varmaan toi positiivisten puolien etsiminen tilanteesta, se, että on omasta mielestään tehny kuitenkin oikein ja ajattee, että lapsi ei siitä millään tavalla kärsinyt... ja sitte tota, sitte tietysti se itse ongelmaan vaikuttaminen niinkin että, voisiko tehdä seuraavalle kerralla eri tavalla jonkun asian, että, että ehkä varmaan se. Laura, KKO

Oppilaan haastavan käyttäytymisen järkipäristämistä ilmeni enimmäkseen koulunkäynninohjaajien kertomuksissa ja haastatteluissa, joista esimerkkinä seuraava lainaus:

Istumme ohjaajatyötoverin kanssa tunnilla erittäin vaikeasti autistisen ja kehitysvammaisen lapsen kanssa, lapsi on välissämme... Lapsi hyökkää välistämme, ja raapaisee kaulaani syvän naarmun... Lähdemme tunnilta. Hän rauhoittuu ajan kanssa. Lähdemme vessaan, missä vaippa on märkä. Sitä se varmaan oli, pissahätä. Anni, KKO

Oppilaiden lisäksi myös heidän huoltajiensa tai muun perheen kielteisiä tunteita herättävä käytös saattaa negatiivisten tunteiden säatelemiseksi vaatia järjellistä selittämistä. Eräässä koulunkäynninohjaajan kommentissa vanhempien käytöstä selitettiin heidän väsymyksellään, mikä selitti ohjaajien valintaa sopiviksi kohteiksi negatiivisten tunteiden purkamiseen. Toisena selityksenä pidettiin vanhemman velvollisuutta toimia lapsen etujen mukaisesti. Oppilaiden ja huoltajien ohella myös työtovereiden toiminta kaipaa joskus selittämistä.

... täytyy kyllä myöntää et se myös kaiveli niinku pitkään, koska mielti, että onks nyt jotenkin itse toiminut, tavallaan, totta kai sitä rupes purkaan, et kuka on toiminu tilanteessa niinkun... ja miten, et oisko kenties voitu päätyä viel toisenlaiseen ratkasuun... Maisa, KKO

Yksi hyvin laajasti aineistosta erottautunut reaktiosidonnainen ja tiedollinen tunteensääätelykeino oli heränneen *tunteen tukahduttaminen*, mikä tarkoittaa sekä haastateltavien kuvauksien perusteella että aiheeseen liittyvän kirjallisuuden perusteella (esim. Kokkonen 2017, 61) käytännössä tunteen vaimentamista. Tämä keino sai mainintoja kahdelta erityisluokanopettajalta ja kolmelta koulunkäynninohjaajalta, mikä tukee monen tutkijan esittämää ajatusta siitä, että opetus- ja kasvatusalalla työskentelevät ovat tunnetyöläisiä. Tukahduttamisesta puhuttiin joko suoraan, tai se tuli esiin jollain tavalla kerrottaessa esimerkiksi oppilaiden tunnetilaan mukautettavasta itseilmaisusta. Tukahduttamisen saatettiin tiedostaa vaativan myöhempää - esimerkiksi heti haastavan tilanteen jälkeistä tai vasta illalla kotona tapahtuvaa - prosessointia. Tunteiden tiukkaa psyykkistä ja fyysistä kontrollointia sekä itseilmaisua kuvattiin päivittäiseen työkuvaan tai erityisesti uhkaa sisältäviin tilanteisiin liittyväksi.

...Niin se on semmosta...tunteiden vuoristorataa ja sitä on ehkä niinku tässä, ää vuosien varrella jotenkin oppinu siihen että, että tota...ikään kuin sä jätät ne (negatiiviset tunteet) taka-alalle ja koetat vaan niinku rauhotella itseesi että sinä et itse siinä tilanteessa hermostu, ja pysyt mahdollisimman tyynenä...että sitten kun se tilanne on niinku ohi, ja sä voit hengähtää...sen jälkeen tulee itselle se semmonen ku se stressitila, kun sä vedät itses äärimmilleen...että ainakin mulle se purkaantuu niin et sit mulle saattaa tulla sellanen vapina ja fyysinen niinku tärinä... Auli, KKO

Erityisen tuen pienluokissa riskiä haastavien tilanteiden ja negatiivisten tunteiden esiintymiseen vähennetään edellisten tiedollisten tunteidensäätelykeinojen lisäksi myös toiminnallisten tapojen avulla. Aineiston perusteella eräs käytetyin reaktiosidonnainen toiminnallinen ja osaltaan myös tiedollinen tunteidensäätelystrategia on tunteen voimistumisen hillitseminen *siirtämällä tarkkaavaisuus toiminnallisesti* johonkin neutraaliin asiaan. Eräs tällainen keino tutkimuksen perusteella on vetäytyminen pois tilanteesta, ehkä koko tilasta tekemään jotain kielteisiä tunteita tasaavaa toimintaa. Tällaisesta negatiivisen tunteen viriämisen jälkeen tapahtuvasta tunteidensäätelystä kertoivat niin erityisluokanopettajat kuin koulunkäynninohjaajat, ja sitä saatettiin toteuttaa esimerkiksi ” laskemalla kymmeneen” toisessa tilassa

On viel niinki...koulus tulee tavallaan oppituntien aikana sillai niinku semmosessa akuutis tai sillai ehkä jos pystyy niin vetäytyy. Ehkä hetkeks niinku olis semmonen yksinäisyyteen vetäytyminen, jos pystyy hetkeks meneen toimistoon istuun, niin...(naurahdus). Saija, ELO

tai vaikka juomalla vettä rauhallisessa tilassa. Tarkkaavaisuus voidaan suunnata myös omaan kehoon:

...kyl mä niinku sitte jos mulla meinaa itelläni ruveta niinku oikeasti et mä voisin sanoa jotaki aika nasevaa, ni sitte mä aika usein meen käymään tuolla keittiössä ja kävelen siinä vähän aikaa itekseni ees takasi ja hengittelen ja, tuun sitte toista kautta takasi. Mari, ELO

Rauhoittumaan vetäytymisen kerrottiin olevan käytännön syistä kuitenkin joskus hankalaa tai jopa mahdotonta. Tilanteisiin, joissa oma tunteiden säätely on tiukilla, mutta oppilaiden luota poistuminen on hankalaa, voi ratkaisuna toimia esimerkiksi oppilaiden kanssa jumppaaminen, jota eräs opettaja kertoi toteuttavansa tasatakseen sekä oppilaiden että omaa stressitasoaan. Tilanteesta poistumisen lisäksi erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien keinona virinnee negatiivisen tunteen säätelyyn on *ilmaista* se.

...monesti mä ehkä niinku sanonkin sitten sen ääneen niinku siin tilanteessa, et niinku että ”tiiätkö, että sullei oo lupa koskee muhun, et sä et saa tehdä noin”.
Auli, KKO

Erityisluokanopettajien kertomuksissa muissakin kuin oppilaita koskevissa vuorovaikutustilanteissa saatetaan tietoisesti esimerkiksi muuttaa äänen sävyä tai voimakkuutta.

...mä päästelin tuleen sitte asioita, jotka mua harmitti ja ihan asiallisesti, mutta aika painokkaasti. Tiina, ELO

Edellä esitetyt lainaukset kuvaavat haastateltujen puhetta tulkiten viestintää, jossa tarkoitus on myös ilmaista oman sietokyvyn rajan lähestymistä ja välttää näin tunteiden säätelyn liialta kuormittumiselta. Samalla negatiivinen tunne tulee tunnistetuksi ja nimetyksi, mikä helpottaa sen säätelyä.

Lopuksi on syytä tuoda esiin aineistosta reaktiosidonnaisena toiminnallisena tunteidensäätelyn strategiana vahvasti ilmi tullut *sosiaaliseen tukeen* eli työpariin, työtovereihin, työtiimiin tai esihenkilöön sekä asiantuntijoihin tukeutuminen. Toisten ihmisten eli monesti keskustelun avulla tapahtuva omien tunteiden säätely johtaa usein tunteiden tiedostamiseen, sanoittamiseen sekä muutokseen ajattelussa (ks. Kokkonen 2017, 55, 66), mitä kautta tällä strategialla on yhteys myös tiedolliseen tunteiden säätelyyn. Tässä tutkimuksessa toisten ihmisten pariin hakeutuminen nähdään ensisijaisesti toiminnallisena keinona, sillä aina tuen antamiseen ei tarvita sanoja, kuten myöhemmin tulee ilmi. Aineiston mukaan sosiaalinen tuki on tärkeää sekä erityisluokanopettajille että koulunkäynninohjaajille negatiivisten tunteiden säätelyssä. Tämä tuli esille erityisesti tunteidensäätelyä haastavista tilanteista kerrottaessa että sellaisten tapausten kautta, joissa sosiaalista tukea olisi toivottu,

mutta se jäi puuttumaan. Erityisluokanopettajien koulunkäynninohjaajien välillä oli eroa siinä, kenen kanssa tilanteista ja niistä aiheutuneista tunteista puhutaan. Sekä koulunkäynninohjaajat että erityisluokanopettajat tukeutuvat tai pyrkivät tukeutumaan aineiston mukaan työkaveriin tai lähitiimiin työssä virinneiden negatiivisten tunteiden säätelyssä. Kaikissa tiimeissä tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista, mistä opettajan kertoman mukaan seuraa passivoituminen.

... voihan sitä jotain yrittää heittää...mutta tota..sit sitä vaan on luovutettava. Sitä on vaan sitte ajateltava, että ei näillä eväillä. Tiina, ELO

Tutussa tiimissä, jonka jäsenet ovat tuttuja keskenään, tunteiden säätely saattaa vaatia vähemmän resursseja: erään koulunkäynninohjaajan mukaan heidän luokkatiimissään oman tunteen ilmaisemiseen ja lohdun saamiseen ei tarvita sanoja – pelkät ilmeet ja eleet riittävät. Pelkästään jo tieto työtovereiden tai tiimin tuesta voi lieventää negatiivisten tunteiden voimakkuutta, mikä käy ilmi seuraavasta sitaatista:

...(Huoltajan vaihteleva käytös) teki niinku epävarmaksi tilanteen, mut sanotaan et sitte kun oli itellä niinku hyvät työkaverit...niinku tässä tää oma tiimi, minkä kanssa asiaa niinku vietiin eteenpäin ja oltiin niinku tuettiin toisiamme, niin sitte siellä tiesi, että jo vaikka tulis mitään vastaan, ni siel on aina niinku tuki takana. Tytti, ELO

Tunteiden säätelyssä aineiston mukaan auttaa myös, jos työpaikalta löytyy tunne- ja vuorovaikutustaitokoulutuksia käynyt kollega tai muu henkilö keskustelukumpaniksi. Heidän lisäksi rehtorit saivat aineistossa mainintoja tunteiden säätelyssä apuna toimivina henkilöinä.

...Ja sitte aina voi mennä rehtorille puhumaan. Hän kyllä ainaki kuuntelee ja pohtii, että emmä niinku sillä tavalla koe, että mitenkään ois niinku tässä jätetty tavallaan oman onnensa nojaan... Mari, ELO

Huolestuttavaa lienee, että mainintoja rehtorin tuesta ei kuitenkaan löytynyt lainkaan koulunkäynninohjaajien kertomuksista tai haastatteluista, ja erityisluokanopettajienkin aineistossa rehtorin tukea tunteiden säätelyyn pidettiin parissa haastattelussa kyseenalaisena.

7.4 Työtovereiden negatiivisten tunteiden säätely

Tutkimuskysymykseen numero kaksi liittyvä luokittelu kohdistui omien tunteidensäätelykeinojen lisäksi tapoihin säädellä toisten tunteita työpaikalla. Luokittelu tehtiin omien tunteidensäätelykeinojen tapaan teoriaan linkittyen (ks. s. 45–46), joten yhdistävät luokat nimettiin Tilanne- sekä Reaktiosidonnaisiksi keinoiksi. Näiden alle sijoittuivat pääluokat Tiedolliset tunteidensäätelykeinot ja Toiminnalliset

tunteidensäätelykeinot. Kuten aiemmin on tullut esiin, rajanveto luokkien välillä on kuitenkin tulkinnallista: tiedollinen keino saattaa olla yhteydessä toiminnalliseen ja päin vastoin. Aineiston luokittelun perusteella tärkein väline vaikuttaa työtovereiden tunteisiin erityisen tuen pienluokissa on keskustelu. Sen merkitys tuli esiin suurimmassa osassa sekä tilanne- että reaktiosidonnaisten keinojen alle muodostuneita alaluokkia. Keskustelun avulla luodaan ja kehitetään luokan käytäntöjä sekä annetaan sosiaalista tukea.

7.4.1 Tilannesidonnaiset keinot toisten tunteiden säätelyyn

Erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat vaikuttavat työtovereiden negatiivisten tunteiden säätelyyn tiedollisesti ja tilannesidonnaisesti eli ennakoivasti vahvistamalla heidän positiivisia tunteitaan. Tiedolliseksi tunteiden säätelyn tekee tulkinnan mukaan tässä tilanteessa se, että tarkoituksena on *siirtää tarkkaavaisuus* työssä tai työtoverissa itsessään oleviin *myönteisiin asioihin* (ks. Gross 2015, 8; Kokkonen 2017, 41). Positiivisia tunteita tuetaan osoittamalla arvostusta, huomaamalla positiiviset tulokset ja kehumalla työkaveria. Tulkinnallisesti tällä saatetaan haluta lisätä myös työtoverin ammatillisen pätevyyden tunnetta, jotta myöhemmät työtilanteet eivät herättäisi niin vahvoja negatiivisia tunteita ja tunteiden säätely olisi niissä helpompaa. Erityisopettajien aineistossa kiittämisen merkityksestä puhuttiin keskustellessa yhteistyöstä koulunkäynninavustajien kanssa, kun taas koulunkäynninohjaajien aineistoista erottui kiittämistä käsittelevissä kohdissa yleisemmin mainintoja siitä, miten tiimiin muodostetaan yhteenkuuluvuudesta kertova hyväksyvä ja avoin työskentelyilmapiiri.

... me arvostetaan toisiamme niinku...niinkun...opetusalan ammattilaisena ja jokaisella on omat tunteet, niin kyl mä niinkun...ja saa olla just semmonen kun on ja jokainen meist tietää, että mikä on mun heikkous ja uskaltaa sen niinkun sanoo... Auli, KKO

Toiminnallisesti tuleviin kielteisten tunteiden säätelyä vaativiin kasvatus- ja opetustilanteisiin valmistaudutaan luokkatiimeissä keskustelun avulla *luoden ja muokaten käytäntöjä* sellaisiksi, että negatiivisia tunteita viriäisi niissä mahdollisimman vähän. Luokkatiimeissä tapahtuva toimintastrategioiden ja työnjaon suunnittelulla tavoitellaan tilaa, jossa yhteistyö toimii kielteisten tunteiden säätelyä tukevasti. Ennakoiva ote käytäntöjen muokkaamisessa näkyy siinä, että niiden suunnittelua saatetaan tehdä jo heti lukuvuoden alussa.

...meillä tehdään tosi tarkat ohjaamisen suunnitelmat oppilaista, eli me kirjoitetaan kaikki tilanteet auki syksyllä, kun oppilas tulee, et miten hänen kanssaan toimitaan, miten häntä ohjataan vessassa, pukemisessa, ruokailussa,

luokkatilanteessa, eli tavallaan meil on yhteiset toimintatavat, ni sehän on nimenomaan sitä ennakointia, ei tuukkaan niitä negatiivisia, ja yllättäviä tilanteita, et kuinka toimitaan. Se luo meille semmosta tiettyä varmuutta, me kaikki toimitaan samalla tavalla, kun meil on yhteiset linjat ja mejän arki niinku toimii...Paula, ELO

Haastatteluista ilmeni, että sovitut toimintatavat hioutuvat koulun arjessa entistä toimivammiksi eivätkä jaetut roolit ole aineiston mukaan myöskään staattisia: työtoverin tunteiden säätelyä tuetaan lisäksi joustamalla sovituista vastuualueista, mikäli tunnekuormittumisen eli negatiivisten tunteiden heräämisen vaara on olemassa. Tämä saattaa tarkoittaa mm. ohjattavien vastuuoppilaiden vaihtamista luokan aikuisten kesken esimerkiksi kiinnipitotilanteessa, jossa tunteiden käsittelyn epäillään olevan ylikuormittumassa. Erään koulunkäynninohjaajan kuvaamana käytänteiltään hioutuneen tiimin kesken tällaisessa tilanteessa työnjaon muuttamiseen riittää parhaimmillaan pelkkä koodisana niin, että se ei herätä oppilaiden tai muissa tilanteessa läsnä olevien henkilöiden huomiota. Joustaminen tarkoittaa aineistosta päätellen myös sitä, että riskejä toisen negatiivisten tunteiden viriämiseen vähennetään sallimalla raskaampaa taakkaa kantavalle työtoverille ylimääräisiä taukoja ja koulunkäynninohjaajien mainitsemana myös ottamalla toisinaan hänen oppilaansa itselle hoidettavaksi.

Me yleensä mahdollistetaan se et jos vaikka on henkilökohtasia avustajia hankalilla oppilailla, niin just se että niinku kysytään kavereilta miten menee, haluatko mennä tauolle, tarviitko ylimäärästä taukoo kenties, tai... Tai voisko olla joku päivä, että mä oonki sen oppilaan kanssa elikkä, tavallaan niinku koitetaan tukee sitä työkaverin jaksamista...siinä arjessa yhtä lailla, niinkun... Maisa, KKO

Kuten edellä on tuotu esiin, erityisen tuen pienluokassa työskentelevä erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat keskustelevat muokatakseen käytänteitä. Keskustelu on aineistosta päätellen tärkeä toiminnallinen tunteidensäätelyä ennakolta helpottava keino myös sen sopimiseen, miten ja milloin kielteisiä tunteita voi tai on suotavaa ilmaista. Tällaisten tunnepelisääntöjen luomisen toi selkeästi esiin kuitenkin vain yksi tutkittavista. Hän kuvasi haastattelussa, millaisia tunteisiin ja niiden säätelyyn liittyviä sopimuksia hänen luokkatiimissään on tehty. Sopimisen tärkeys tulee esiin kahdessa eri tiimityöskentelyyn liittyvässä tilanteessa, jotka lienevät tyypillisiä erityisen tuen pienluokissa. Ensimmäinen kuvaus liittyy tiimin jäsenen vastuuseen kertoa tuntemuksistaan tunteiden säätelyä kuormittavassa tilanteessa,

... me on sit sovittu, että mä en oo se, joka sanoo, että hei, nyt mä nään et sua ärsyttää, et meillä ohjaajat itse sanoo tai minä et hei nyt mä en, en, en niinku enää kestä tätä, et voidaaks vaihtaa, tuleeks joku muu nyt tän oppilaan kans jatkaa tätä

hommaa. Me on tää avoimesti keskusteltu, ja niinku meillä natsaa tosi hyvin tää homma...(naurua)... Ja se on tai sen takia just mä oon sitä ehottanu, että toimitaan näin ettei se mene tavallaan sit et siellä joku nyrpeetä naamaa näyttää. Paula, ELO

ja toinen puolestaan liittyy tiimin kesken luotuun sääntöön siitä, miten työkaverin apuun suhtaudutaan:

... me niinku o yhdessä sovittu, että kenenkään ei pidä suuttua siinä, että jos sinä et saa sitä kaveria liikkeelle, mut joku toinen keksii sen paremman tavan, mistä, mistä narusta niinku vedetään, et me on sovittu, et ei saa vetää sitte herneitä nenään...Et toiki ku se on puhuttu auki ni, jos sitä ei ois puhuttu, ni joku vois ihan oikeesti suuttua, ku toinen tuleeki siihen tilanteeseen ja sanoo, että ”Ei hitsi mä näin rekka-auton ulkona, tuus kattomaan” ja se tilanne on silloin ohi kun toinen on puol tuntia yrittäny saada kaveria makaamasta, tai niinku ylös lattialta. Paula, ELO

Yhteiset tunnepolisäännöt negatiivisten tunteiden hallitsemiseksi eivät siis välttämättä muotoudu itsestään, vaan ne olisi muodostettava pienluokan tiimin sisällä keskustellen. Jaetuissa vastuissa joustamisen ja ylimääräisten taukojen sallimisen lisäksi erityisen tuen henkilöstön narratiiveista heijastui tahto tehdä työnsä hyvin toisten tunteiden säätelyn tueksi. Tietäen, että poissaolot kuormittavat kaikkia, eräs erityisluokanopettaja kertoi järjestävänsä luokan arjen sellaiseksi, että hänen poissaollessaan kuka tahansa pystyy stressaantumatta astumaan opettajan saappaisiin. Tämä lienee jo hyvin pitkälle vietyä tilannesidonnaista tilanteita ennakolta muokkaamaan pyrkivää tunteiden säätelyä.

Toiminnallista tunteiden säätelyä hyvän huomaamisen merkeissä voidaan toteuttaa myös työyhteisöllisellä tasolla, esimerkiksi erään erityisluokanopettajan mukaan koulun henkilökunnan tiloissa oli jokaisen lokeroon laitettu jokin positiivinen palaute hänen tekemästään työstä. Toisaalta isossa työyhteisössä vastaava myönteisiä tunteita vahvistava toiminta voi olla pulmallista, kuten toinen erityisluokanopettaja tuo erityisen tuen pienluokkien näkökulmasta esiin:

No, tää on aika iso yksikkö...ni mä en itseasiassa tunne täältä ku pienen osan ihmisistä... meitä (erityisen tuen pienluokkia) ei koeta, et me oltas jotenki osa, ilman muuta jotenki sellanen niinku...ehdoton osa sitä koko muuta toimintaa.
Tiina, ELO

Yhteiseen työssäjaksamiseen ja myönteisten tunteiden vahvistamiseen saatetaan panostaa aineston mukaan lisäksi toiminnallisesti irrottutumalla hetkittäin työn arjesta esimerkiksi ravintolassa käynnin merkeissä tai tuomalla konkreettista mielihyvää ja iloa tuottavia asioita työpaikalle. Tällaisia ovat tutkimuksen aineistossa yhteisesti jaetut herkut ja hauskat

huumorikuvat. Lisäksi huumori ja rauhoittavan kosketuksen eli ”tsemppihalin” merkitys tuli ilmi yhtenä myönteisiä tunteita työssä tukevana tekijänä. Viimeksi mainittu tunteidensäätelykeino on tosin korona-aikana on ollut käyttökiellossa, kuten asian esiin tuonut koulunkäynninohjaaja totesi.

7.4.2 Reaktiosidonnaiset keinot työtovereiden tunteiden säätelyyn

Reaktiosidonnaisella työtoverin tunteiden säätelyllä tarkoitetaan vaikuttamista hänellä jo virinneiden tunteiden voimakkuuteen (ks. Kokkonen 2017, 42). Aineistosta erottuneet reaktiosidonnaiset keinot työtoverin tunteiden säätelyyn perustuvat *sosiaalisen tuen antamiseen*. Tämä on tulkittavissa sekä toiminnalliseksi että tiedolliseksi tunteidensäätelykeinoksi: keskusteluavun tarjoaminen on toiminnallista, mutta keskustelu itsessään voi kuitenkin johtaa tiedollisiin tunteiden säätelyn keinoihin, esimerkiksi järkipäristämiseen tai kognitiiviseen uudelleenarviointiin eli tilanteen ja merkitysten tulkittamiseen esim. positiivisemmaksi (ks. Kokkonen 2017, 56). Siten sosiaalisen tuen antaminen liittyy osaltaan myös kahteen omiksi tiedollisiksi yläluokiksi jaoteltuihin keinoihin säädellä työtoverin tunteita: *tarkkaavaisuuden siirtämiseen kohti myönteistä ja ajattelun muokkaamiseen*.

Sosiaalisen tuen antaminen eli keskustelu työtoverin kanssa näyttäytyy reaktiosidonnaisista eli jo virinneistä tunteidensäätelykeinoista pääasiallisimpana niin koulunkäynninohjaajien kuin erityisluokanopettajien aineistossa. Sosiaalista tukea ei haastateltujen kertoman perusteella oteta aina vastaan, vaikka sitä haluttaisiin antaa. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, kun tunteiden säätely pettää esimerkiksi oppilaiden kanssa toimittaessa, mutta henkilö itse sivuuttaa tilanteen. Sosiaalinen tuki voi olla muodoltaan tiedollista siten, että tunteisiin vaikutetaan muokkaamalla työtoverin ajatuksia ja tulkintoja. Useiden haastateltavien narratiiveista välittyy kuva, että tunteiden aiheuttaman energialatauksen purkamista ja tapahtuneeseen johtavien syiden pohtimista mahdollisimman pian tilanteen jälkeen pidetään tärkeänä.

... poistumme pieneksi hetkeksi... ja käydään siellä niinku pikkupurkaus lävitte ja...sitte jos on ollu joku...niinku...vakava tilanne, et on ollu vaikka kiinnipidossa joutunu jonkun oppilaan kans olemaan, niin sitte me käyään se sitte aina siinä...yritetään käyä sen tilanteen tai päivän jälkeen lävitte, että saa sen purkaa sen, oman tunteensa, siitä asiasta. Ja miettimään niitä keinoja, että mitä, mikä on, mikä siihen aiheutti ehkä ja...miten voidaan välttää jatkossa tai...Tytti, ELO

Toisaalta joidenkin haastateltavien puheesta välittyy kuva siitä, että työtovereiden tunteiden säätely ei ole mahdollista tunteidensäätelyä kuormittavien tilanteiden yleisyyden vuoksi. Tällöin ongelmana on aineistoon nojaten ensinnäkin tunteiden purkamiseen soveltuvien tilojen puute: sosiaalista tukea saatetaan antaa esimerkiksi varastotilassa. Toisekseen tuen antamista voi olla myös vaikea järjestää henkilöstö – ja aikaresurssien puolesta. Aikaa sosiaalisen tuen antamiseen ei käytännössä riitä, kun on huolehdittava työtehtävistä. Pienluokassa, jossa on oma tiiminsä, aikataulun järjestäminen työkaverin tunnetilan purkamiseen saattaa joskus järsyä helpommin kuin silloin, kun luokan oppilaiden kanssa työskentelevät aikuiset eivät tapaa usein samassa tilassa.

Sosiaalista tukea annetaan aineiston perusteella olemalla läsnä, kuuntelemalla ja jakamalla tunnekuormaa. Se näyttäisi tarkoittavan empaattista toisen negatiivisten tunteiden tai fyysisen olotilan ymmärtämisen osoittamista. Empaattista lähestymistapaa työtoverin tunteiden säätelyyn toteutetaan myös silloin, kun joudutaan kertomaan hänelle asioita, jotka eivät välttämättä ole miellyttäviä. Negatiivista viestiä saatetaan pehmentää esimerkiksi toteamalla, ettei toinen ole kertojan näkökulmasta tehnyt mitään väärää. Tällaisessa toiminnassa lienee kyse yrityksestä kiinnittää kuulijan tarkkaavaisuus viestin aiheuttaman mielipahan sijaan sitä lieventäviin seikkoihin. Tukea tunteiden säätelyyn ei välttämättä tuputeta toiselle, vaan tahdikkaampi tapa näyttäisi olevan kysyä ensin, haluaako toinen apua tilanteessa ja onko kaikki hyvin. Aineiston perusteella tunteiden säätely keskustelun avulla voi oman luokan tiimin lisäksi olla tärkeää myös työyhteisötasolla. Eräs erityisluokanopettaja kuvasi keskustelua koulun muiden opettajien kanssa:

...kyllä sitte semmosissa yleisemmissä keskusteluissa kyllä oon moneenki kertaan tuolla sanonu, että niinkun tupakanpolto ei aina ole se kaikkein suurin ongelma siinä jonkun kyseisen oppilaan elämässä, et siinä voi olla aika paljon suurempiakin juttuja meneillään... Mari, KKO

Tulkiten oppilaan käyttäytyminen on tässä viitatussa tapauksessa herättänyt muissa opettajissa kielteisiä tunteita, joita erityisluokanopettaja koettaa lievittää kiinnittämällä työtovereiden huomion yksittäisten ilmiöiden sijaan laajempaan kontekstiin. Aineistosta jää kuitenkin epäselväksi, kuinka menestyksekkäästi tieto oppilaan vaikeasta elämäntilanteesta lieventää kollegoiden negatiivisia tunteita.

Kuten omia, myös työkaverin negatiivisia tunteita haastavan tilanteen jälkeen voidaan lieventää jaetun huumorin avulla. Reaktiosidonnaisena, tiedollisena tunteidensäätelyn keinona kyse lienee tarkkaavaisuuden suuntaamisesta negatiivisten puolien sijaan tilanteen

myönteisiin puoliin. Seuraava koulunkäynninohjaajan sitaatti kertoo siitä, että huumorin käyttö reaktiosidonnaisena työssäjaksamista tukevana tekijänä on tietoista.

...ja nauretaan paljon yhdessä ja... Pitää osata nauraa niille hulluille tilanteille, mitä tapahtuu ni, meille ainaki monesti sanotaan, meilleki rehtori sanoo, että ”ootte te yllä aikamoisia, ku te jaksatte nauraa noille asioille”, mutta ei niille vaan voi mitään muuta...Ku se tilanne on ohi ja lauennu ja se ollaan käyty läpi niin, sen jälkeen se on semmone...Ja me useimmiten kaikille opiskelijoille ja muilleki sanotaan, että älkää niinku kaikkee ihan tosissanne ottako, että tää on osa meidän jaksamista tässä työssä. Laura, KKO

Tarkkaavaisuuden suuntaamisesta kohti myönteistä kertoo myös luonteeltaan osittain toiminnallinen keino työtovereiden tunteiden reaktiosidonnaiseen säätelyyn. Tämä on monessa luokassa käytössä oleva tunteiden säätelyn pika-apu nimeltä ”herkkukaappi”.

No tota, me ehkä puretaan näitä negatiivisia, tämmösiä tunteita, ni meil o aikuisilla oma herkkukaappi (naurahdus), herkkukaappi luokassa, ni sieltä löytyy aina suklaata tai jotain ja sit voidaan aina sanoa, että nyt mä tartten suklaata ja sithän se tarttuu niinku muihinki ja sit me kaikki käydään siellä kaapilla ja elämä jatkuu. Eli me päästään jostain hankalasta tilanteesta yli jopa vaan tällasella et haetaan se suklaapala, ja taas mennään...Omantunnon mukaan jokainen tuo ja toimii. Paula, ELO

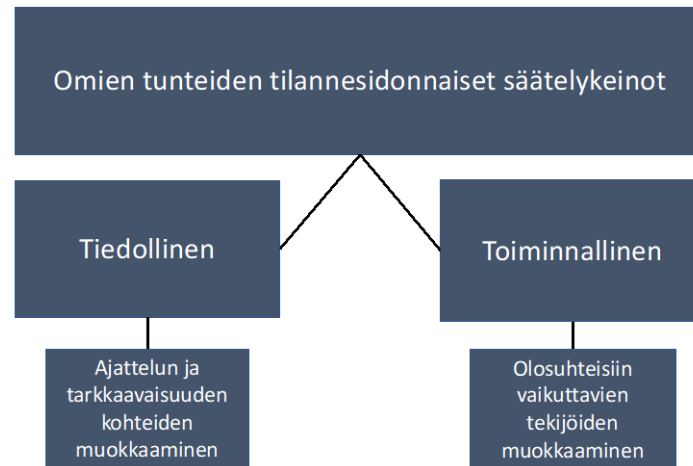
Vaikka pelkästään tieto yhteisesti ylläpidetystä herkkukaapista vahvistanee myönteisten tunteiden syntyä työssä myös ennakoivasti, tuo tämä sitaatti esiin herkkukaapin merkityksen myös reaktiosidonnaisena tunteidensäätelykeinona.

7.5 Tiivistelmä negatiivisten tunteiden säätelykeinoista

Tässä luvussa esitellään lyhyesti aineiston luokittelua toisen tutkimuskysymyksen osalta. Tarkoitus on havainnollistaa tuloksia kuvin sekä tuoda esiin myös sitä, millä tavalla teoriaa on tulkittu pää- ja yläluokkien muodostamiseen. Edellisistä luvuista poiketen kurssiivi ilmaisee luokittelussa *alaluokkaa*.

7.5.1 Omien tunteiden säätely

Erityisen tuen pienluokissa työskentelevät koulunkäynninohjaajat ja erityisluokanopettajat säätävät negatiivisia tunteitaan Grossin (2015) tunteiden säätelyn prosessimallia soveltaen ennakoivasti eli tilannesidonnaisesti ja tunteiden viriämisen jälkeen eli reaktiosidonnaisesti. Luokittelussa näiden pääluokkien alle sijoitettiin tiedollisia ja toiminnallisia tunteidensäätelykeinoja kuvaavat yläluokat. Omien tunteiden tilannesidonnaisten eli ennakoivien tunteidensäätelykeinojen pää- ja yläluokat on esitetty kuviossa 6.



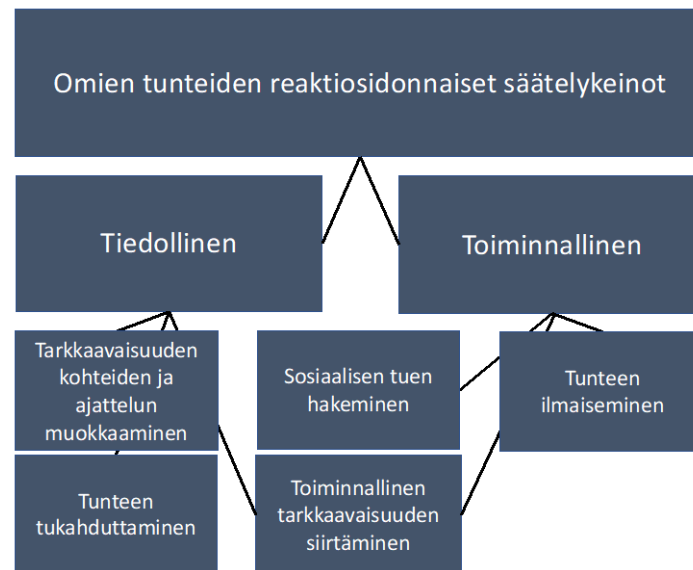
Kuvio 6. Omien tunteiden tilannesidonnaisten säätelykeinojen pää- ja yläluokat

Tiedollisten tilannesidonnaisten tunteidensäätelykeinojen yläluokiksi muodostui Ajattelun ja tarkkaavaisuuden kohteiden muokkaaminen, kun toiminnalliset ennakoivat tunteidensäätelytavat taas sijoittuivat luokkaan Olosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden muokkaaminen.

Ajattelun ja tarkkaavaisuuden kohteen muokkaamisella viitataan Grossin mallia (2015, 7–8) soveltaen tunteiden intensiteetin ja määrän ennakointiin punnitsemalla tilanteessa viriämässä olevien tunteiden eri merkityksiä sekä suuntaamalla tarkkaavaisuus valikoivasti esimerkiksi tilanteen myönteisiin puoliin. Viriämässä olevien tunteiden merkitysten uudelleenarviointi saattaa johtaa kognitiiviseen muutokseen, jolloin työntekijä muuttaa omia käsityksiään vaikuttavista tekijöistä ja sen myötä toimintaa (Gross 2015, 9). Tällaista kognitiivista työskentelyä voidaan nähdä tehtävän erityisen tuen pienluokissa tietoisesti siten, että se vaikuttaa käytäntöihin ennakoivasti. Alaluokiksi pääluokan Ajattelun ja tarkkaavaisuuden kohteen muokkaaminen alle lukeutuivat *Myönteinen asennoituminen ja hyväksyvä suhtautuminen*, *Huumorin käyttö* sekä *Toimintastrategioiden pohtiminen*. Erityisen tuen pienluokissa positiivinen asenne näyttää toimivan työssäjaksamista tukevana tekijänä: työn varjopuoliin suhtaudutaan ikävänä, mutta osana työtä. Osaltaan tähän liittyvä ammattihuumori auttaa pitämään mielen kepeämpänä sekä yleisesti että valmistauduttaessa mahdollisiin haastaviin tilanteisiin. Negatiivisten tunteiden syiden ja tulevien *toimintastrategioiden pohtiminen* puolestaan auttaa ennakoimaan toimintaa tulevissa tunteiden säätelyä kuormittavissa tilanteissa.

Ajatusten ja tunteista tehtävien tulkintojen muokkaamiseksi tunteidensäätelyä tukevaksi saatetaan tarkkaavaisuus kohdistaa omaan toimintaan ja työyhteisöön. Itsereflektio auttaa saamaan *tietoa itsestä ja yhteisöstä*. Tarkkaavaisuus voidaan ohjata myös tulevan haastavan tilanteen myönteisiin puoliin, kuten esimerkiksi *omaan ammattiosaamiseen* tilanteista selviämisen huolehtimisen sijaan. Omien tunteidensäätelykeinojen toiseen yläluokkaan eli toiminnalliseen kategoriaan kuuluvia keinoja erottui tiedollisia huomattavasti vähemmän, ja niistä tuli mainintoja lähinnä koulunkäynninohjaajien ryhmässä. Katteoria sai nimen Olosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden muokkaaminen. Tähän luokiteltiin valmistautuminen kielteisiä tunteita aiheuttaviin tilanteisiin välineiden, (johon tulkittiin kuuluvan myös oma keho), avulla. Näitä olivat *kouluttautuminen, pukeutuminen suojaavasti ja kehollinen rauhoittuminen*.

Toinen pääluokka, Reaktiosidonnaiset keinot, sai pääluokikseen omia tunteidensäätelykeinoja kuvaavan kategorian tapaan Tiedolliset tunteidensäätelykeinot ja Toiminnalliset tunteidensäätelykeinot. Reaktiosidonnaiset tunteidensäätelykeinot kuvaavat tapoja, jotka ovat käytössä silloin, kun negatiivinen tunne ennakoivista toimista huolimatta viriää (Gross 2015, 9). Reaktiosidonnaisia tunteidensäätelystrategioiden yläluokkia oli mahdollista muodostaa useampia kuin tilannesidonnaisten keinojen yläluokkia. Gross (2015, 9) kuvaa reaktiosidonnaisia keinoja tunteiden tukahduttamista lukuun ottamatta suppeasti lähinnä toiminnallisiksi tavoiksi säädellä tunteita. Koska tässä tutkimuksessa moni tunteiden viriämisen jälkeenkin käytetty tunteidensäätelykeino perustui ajatteluun, muodostettiin ajattelun muokkaamiseen perustuvista strategioista oma yläluokkansa. Omien tunteiden reaktiosidonnaiset tunteidensäätelykeinot on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7. Omien tunteiden reaktiosidonnaisten säätelykeinojen pää- ja yläluokat

Selkeästi tiedolliset keinot luokiteltiin yläkategorioihin Tarkkaavaisuuden kohteiden ja ajattelun muokkaaminen sekä Tunteen tukahduttaminen. Näistä ensimmäiseen kuuluu *järkiperaistaminen* eli ajattelutapa, jolla pyritään ymmärtämään ja selittämään tunteiden säätelyä haastaneen tilanteen, esimerkiksi oppilaan väkivaltaisen käytöksen, taustatekijöitä. Edellisen ohella *tunteen tukahduttamisstrategia* tuli kuvatuksi tutkimuksessa usean tutkittavan toimesta. Kielteisen tunteen sammuttamisen tai ohittamisen saatettiin tiedostaa aiheuttavan vaatimuksen sen työstämiselle myöhemmin.

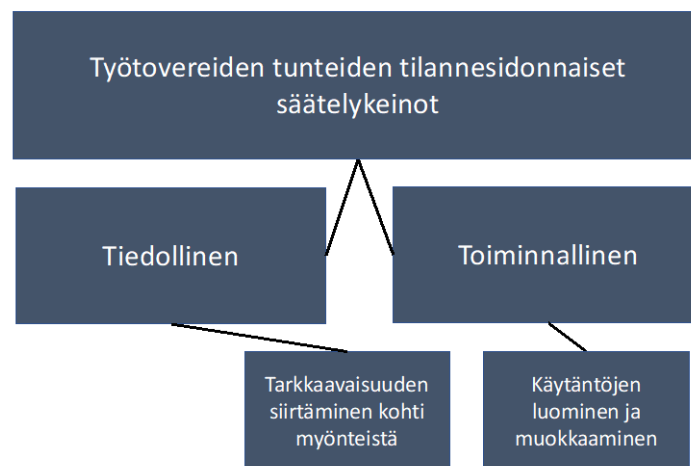
Toiminnallisiin (ja osittain myös tiedollisiin) reaktiosidonnaisiin tapoihin säädellä omia tunteita luokiteltiin tarkkaavaisuuden kohdistaminen toiminnallisesti johonkin neutraaliin tai myönteiseen asiaan. Tällaisena keinona näyttäytyi *vetäytyminen pois haastavasta tilanteesta* esimerkiksi juomaan vettä tai vetämään henkeä. Näin tehdään tyypillisesti, mikäli se on tilanteessa mahdollista. Jos poistuminen ei onnistu, huomio voidaan kiinnittää toiminnallisesti esimerkiksi taukojumppaan. Toiminnalliseksi negatiivisen tunteen säätelykeinoksi voidaan tulkita myös *tunteiden ilmaisu* hallitusti: tukahduttaminen ei siis ole ainut vaihtoehto. Negatiivisen tunteen ilmaisun avulla välttytään tilanteelta, jossa tunteiden säätely ylikuormittuu. Yksi ehkäpä tärkeimmistä reaktiosidonnaisista ja toiminnalliseksi tässä tulkittuista negatiivisten tunteiden säätelykeinoista lienee kuitenkin *sosiaalisen tuen hakeminen*, mikä voi olla haastavassa tilanteessa sekä sanaton tai sanallista. Keskustelukumppania sitä vastoin haetaan niin oman luokan tiimistä kuin muista koulun opettajista ja

koulunkäynninohjaajista. Erityisluokanopettajat kokivat kuitenkin myös suurimmaksi osaksi rehtorin tukevan työtään, mistä ei koulunkäynninohjaajien joukossa ollut mainintoja.

7.5.2 Työtovereiden negatiivisten tunteiden säätely

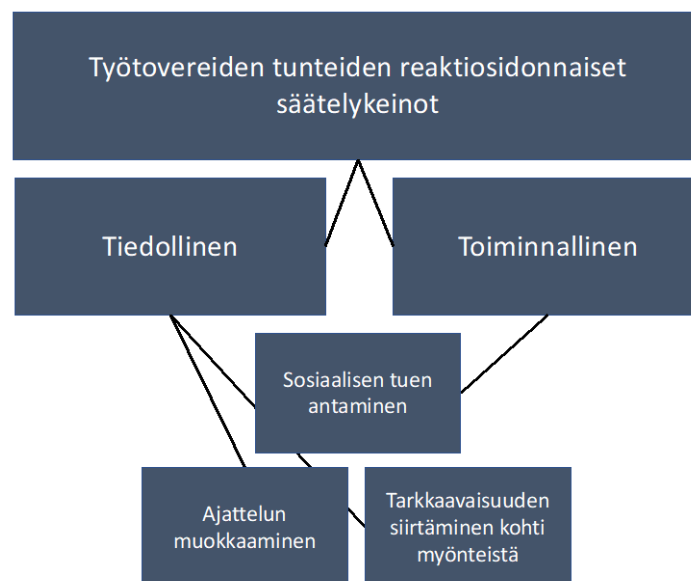
Tutkimuksessa työtovereiden kielteisten tunteiden säätelyyn liitetyt keinot luokiteltiin pää- ja yläluokkien osalta samojen teoriaan pohjautuvien periaatteiden mukaisesti kuin omien tunteiden säätelykeinotkin. Tilannesidonnaisten ja reaktiosidonnaisten keinojen alle muodostettiin pääluokat Tiedolliset ja Toiminnalliset tunteidensäätelykeinot. Tiedolliset tilannesidonnaiset eli ennakoivat keinot työtovereiden tunteiden säätelyn keinot tiivistyivät yläluokkaan Tarkkaavaisuuden siirtäminen kohti myönteistä, toiminnalliset puolestaan luokkaan Käytäntöjen luominen ja muokkaaminen.

Toiminnalliseksi luokiteltu käytäntöjen luominen ja muokkaaminen tarkoittaa aineiston perusteella *keskustelua toimintastrategioista ja työnjaosta*, mikä näyttäytyy olennaisena osana pienluokissa tehtävän työn järjestelyä ja tilannesidonnaista, ennakoivaa toisten tunteiden säätelyä. Roolit ja vastuut kirkastuvat ajan myötä ja ne ovat tarvittaessa myös joustavia: koulunkäynninohjaajat esimerkiksi tukevat toistensa tunteiden säätelyä vaihtamalla vastuullaan olevia oppilaita. Keskustelu voi olla tärkeä työkalu myös tunteisiin ja niiden säätelyyn liittyvien sopimusten eli *tunnepelisääntöjen* tekoon erityisen tuen pienluokissa. Pohjimmiltaan tiedolliseksi (ks. Gross 2015, 8; Kokkonen 2017, 41) ennakoivaksi työtovereiden tunteiden säätelyn keinoksi voidaan luokitella työtoverin tarkkaavaisuuden kiinnittäminen työssä tai työtoverissa itsessään oleviin myönteisiin puoliin. *Arvostuksen osoittaminen ja onnistumisten huomaaminen* ovat tässä tärkeässä roolissa. Työtovereiden tunteiden säätelyyn vaikutetaan toiminnallisesti ja ennakoivasti myös muiden konkreettisten toimien avulla. Hyvää työilmapiiriä ja samalla huomion kiinnittämistä luokan tiimin myönteisiin puoliin luokassa pyritään pitämään yllä yhteisesti jaettujen *herkkukaapin* sisältöjen tai *muiden mukavien pikku tempausten* avulla.



Kuvio 8. Työtovereiden tilannesidonnaisten tunteidensäätelykeinojen pää- ja yläluokat

Työtovereiden reaktiosidonnaiset tunteidensäätelykeinojen repertuaari näyttöytyy aineiston perusteella jälleen tilannesidonnaisten keinojen keinovalikoimaa laajempuna (kuvio 9).



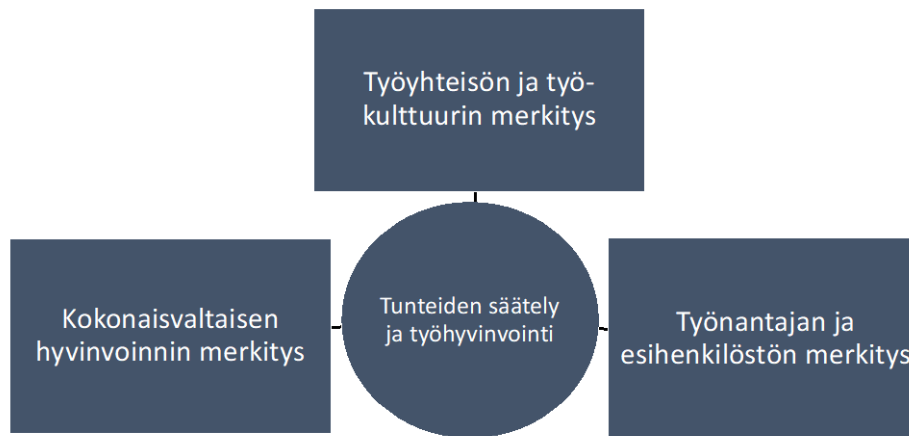
Kuvio 9. Työtovereiden tunteiden reaktiosidonnaisten säätelykeinojen pää- ja yläluokat

Sosiaalisen tuen eli keskustelun avulla tapahtuvan tuen antaminen on aineistoon nojaten kenties tyypillisin työtovereiden reaktiosidonnaisia tunteiden säätelyn keino. Se on yhteydessä myös tiedolliseen tunteiden säätelyyn, koska tunteiden sanoittamisen lisäksi *keskustelu* saattaa haastateltavien kertomaan perustuen johtaa tilanteessa virinneiden tunteiden merkitysten uudelleenarviointiin. Aineiston mukaan kielteisiä tunteita ei ole välttämättä mahdollista päästä

säätlemään keskustellen kovin nopeasti kielteisiä tunteita aiheuttaneen tilanteen jälkeen työjärjestelyihin ja aikatauluihin liittyvistä syistä, joten toiminnasta ei ole aina voitu luoda tapaa. Erityisen tuen pienluokkien henkilöstö saattaa kuitenkin säädellä oman pienluokkaa koskevan työtiimin lisäksi muidenkin työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden tunteita. Samoin kuin omien tunteiden säätelyn kohdalla, *huumori* on tärkeä väline vaikuttaessa työtoverin negatiivisiin tunteisiin. Kysymys on tarkkaavaisuuden suuntamisesta työn positiivisiin puoliin ja siten tiedollisesta tunteiden säätelyn keinosta (ks. Gross 2015, 8; Kokkonen 2017, 41). Toisten huomion suuntaamisena myönteisiin tunteisiin toiminnallisesti voidaan pitää huolehtimista siitä, että työtoverilla on heti kielteisten tunteiden viriämisen jälkeen mahdollisuus *herkutteluun*.

7.6 Tunteidensäätelykeinoihin ja työhyvinvointiin liitetyt merkitykset

Tässä viimeisessä tulosluvun osiossa tarkastellaan kolmannen tutkimuskysymyksen mukaisesti tutkimukseen osallistuneiden koulunkäynninohjaajien ja erityisluokanopettajien käsityksiä tunteidensäätelykeinojen yhteydestä työhyvinvointiin. Osio on kuvaus näiden ammattiryhmien esiin tuomista työhön liittyvistä tekijöistä, jotka ovat työhyvinvoinnin ja tunteidensäätelyn kannalta merkityksellisiä. Lisäksi käy selville, millaiset toiminnalliset tunteidensäätelykeinot liittyvät yleisesti työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kokonaiskuvan tarkentamiseksi osion tuloksia peilataan Rauramon ja Mankan ajatuksiin työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Tässä tutkimuksessa haastateltavien käsitykset ja ajatukset tunteidensäätelykeinoista ja työhyvinvoinnista tiivistyvät kolmeen pääluokkaan, jotka liittyvät kolmeen eri merkityskategoriaan: Kokonaisvaltainen hyvinvointi, Työyhteisö ja työkulttuuri sekä Työnantaja ja esihenkilöstö (kuvio 10). Ensimmäiseen pääluokkaan liitetyt merkitykset on jaoteltu yläluokkiin Hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ja Tunteidensäätelykeinot osana ammatillista osaamista. Toinen pääluokka Työyhteisön ja työkulttuurin merkitys taas sisältää yläluokat Työssäjaksamista edistävä virkistystoiminta ja Työkulttuuri tunteidensäätelyn esteenä. Kolmas pääluokka Työnantajan ja esihenkilöstön merkitys puolestaan jakautuu yläluokkiin Työnantajan tarjoama keskusteluapu työssä jaksamiseksi, Työnantajan tarjoama tieto tunteiden säätelystä ja työhyvinvoinnista sekä Esihenkilöstön kiinnostus työntekijän työtä ja tunteita kohtaan.



Kuvio 10. Tunteiden säätelyyn liitetyt merkitykset työhyvinvoinnin näkökulmasta

7.6.1 Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys

Ennako-odotusten mukaisesti erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien haastatteluista välittyi *tunteidensäätelykeinojen hallinnan ja työhyvinvoinnista huolehtimisen arvostaminen*. Niiden katsottiin olevan tie kokonaisvaltaisempaan hyvinvointiin, jossa koti ja työ muodostavat toisiinsa kietoutuvat elämänalueet. Samankaltainen näkemys työn ja vapaa-ajan suhteesta sekä merkityksestä työhyvinvoinnille on myös Rauramolla, johon nojaten työntekijän tulisikin tunnistaa perheen merkitys vapaa-ajalla kerättävien voimavarojen lisääjänä tai vähentäjänä (Rauramo 2012, 11–12). Perheen vaikutus hyvinvointiin vaikutti olevan selvää tässä esiteltävään opinnäytetutkimukseen osallistuneille. Haastattelujen perusteella koti ja perhe voivat sekä tukea että kuormittaa hyvinvointia, kuten seuraava sitaatti ilmaisee:

...Ja liikunnalla ja ulkoilulla ja... yhdessä tekemisellä, niin koitan hakea sitä että jaksais sitte paremmin niin kotona kun tääl töissäki. Auli, KKO

Haastatteluiden perusteella kotiin liittyvät tekijät saattavat kuormittaa niin, että resursseja vapaa-ajalla tapahtuvaan ennakoivaan tunteidensäätelyyn ja työssäjaksamisesta huolehtimiseen ei jää. Suurimmalla osalla haastateltavista työn ulkopuolinen elämä arkisine perusasioineen oli kuitenkin näistä kahdesta ulottuvuudesta sellainen, jonka koettiin olevan työssä koettujen negatiivisten tunteiden säätelyä tukeva. Yksi haastateltavista mainitsi työhyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyden korostuvan sen mukaan, mitä enemmän ikää karttuu.

Onhan se (ennakoiva työssäjaksamisesta huolehtiminen) tärkeätä. Lähinnä miettii sit just elämäntapoja ja... unta. Joka tässä keski-ikässä se ei oo enää niin itsestään selvyys et sitä aina riittää. Ne on noit tosi tärkeitä juttuja. Anni, KKO

Työhyvinvoinnista huolehtimisen nähtiin olevan *osa ammatillista osaamista ja työssä aiheutuvan kuormituksen hallintaa*. Vastaavanlaista yksilön vastuuta omasta työhyvinvoinnista ja sitä ylläpitävien taitojen omaksumisesta tuodaan esiin myös työhyvinvoinnin malleissa. Manka (2011, 11, 76) esimerkiksi puhuu työntekijän metataitojen ja hyvinvoinnista huolehtimiseen tarvittavien mielenterveystaitojen kehittämisestä, Rauramo (2012, 46) taas luettelee strategioita, joita jokainen voi yksilökohtaisesti käyttää työstä palautumiseen ja jotka johtavat psykologiseen irrottautumiseen työstä, rentoutumiseen ja onnistumisen sekä oman elämän hallinnan tunteisiin (esim. Rauramo 2012, 46).

Tässä tutkimuksessa työssä aiheutuvan kuormituksen hallintaa harjoitettiin tavanomaisilla ennakoivilla tunteidensäätelykeinoilla, kuten liikuntaharrastuksen avulla.¹ Työasioiden pyöriminen mielessä, tulkinnallisesti hälytystilan aiheuttavien tunteiden viriäminen, toimii monen erityisen tuen pienluokissa työskentelevien mielestä huomiota vaativana merkinä siitä, että työ on muuttumassa tai muuttunut liian kuormittavaksi. Eräs erityisluokanopettajista toteaa:

...jos mä ajattelen näitä, näitä oppilaita tai tätä työntekemistä jotenki kotona, tai varsinkin viikonloppuna...silloin mä totean itekseni rauhallisesti, että no niin, on vissiin vähän tiukkaa ollu, että kun tämä asia pyörii mielessä...Et silloin jos mun ei tarvii ajatella yhtään mitään näitä juttuja, silloin ku mä oon päässy kotiin, niin silloin tuota tilanne on hyvä. Ja silloin mä voin todeta, että kaikki on mulla ihan hienosti. Mari, ELO

Muutamalla erityisluokanopettajalla sekä tavallista suurempaa vastuuta työssä kantavalla koulunkäynninohjaajalla kokemukset työssä uupumisesta tai vaarasta uupua olivat toimineet herätteenä huolehtia omasta hyvinvoinnista paremmin, mikä puolestaan oli johtanut parempaan työn rajaamiseen. Kyseinen taito oli saattanut kuitenkin vaatia pitkäaikaista opettelua. Väsymiseen liittyvistä kokemuksista kertoneiden erityisluokanopettajien sekä vastuullisempia tehtäviä hoitaneiden koulunkäynninohjaajien kohdalla työn rajaamiseen liittyvät keinot ovat kertomusten perusteella saman tyyppisiä: työpapereita ei oteta kotiin, yhteiseen suunnitteluun käytettävästä työajasta pidetään kirjaa, työpuhelin suljetaan työajan ulkopuolella ja kotiin lähdetään heti työajan päätyttyä, mikäli mahdollista.

¹ Haastateltavien työhyvinvointia ylläpitävistä keinoista tarkemmin alkaen sivulta 68.

Vuosikausiin en oo vieny mitään töitä kotiin, et mielummin jos on jotakin vaikka nyt keväällä tulee taas arvioinnit sun muut hojksin tekemiset, ni sillen mielummin jään tänne pitemmäks aikaa päivisin, ja tuota, meen sitte kotiin niinku ilman töitä. Että se on niinku sitä mun, mun omaa niinkun jaksamisen varjelemista, että mä en vie niitä papereita. Joskus oli semmonen aika, että mä levitin kaikki paperit sinne pöydälle ja olin sitte siinä niinku iltayheksään asti pohtimassa niitä ...sillon niinä aikoina, kun ei oo kauheesti mitään, ni sit mä niinku yleensä lähenkin välittömästi aina sillen kun tunnit loppuu, ni heti pois, etten mä jää mitään tänne niin kun järjestelemään, terottelemaan lyijykyniä ollenkaan, että niinku (naurua), sitte mennään saman tien kotiin. Mari, ELO

Omaan työssäjaksamiseen ja negatiivisten tunteiden säätelykeinojen hallintaan katsottiin useamman haastateltavan näkökulmasta kuuluvan työtehtävien rajaamisen lisäksi myös kuormittavien asioiden mielessä pyörittelyn ja niistä puhumisen rajoittaminen pelkästään työaikaan.

... tavallaan vaik ois jotain kerrottavaa nii aina ei jaksakaan vatvoa niitä, niinku työpäivän jälkeen, tai tavallaan et joskus mä en nää...et loputtomampi puhuminen auttais aina kaikkeen vaan et kyl sekin on ihan taito, et osaa olla ajattelematta ja vinkumatta jostakin (naurua). Saija, ELO

Koulunkäynninohjaajien joukossa negatiivisten tunteiden säätelykeinojen hallinnan katsottiin olevan työhyvinvoinnin kannalta välttämätöntä työssä siksi, että se perustuu sosiaaliseen vastavuoroisuuteen. Negatiivisen puheen vastaanottaminen on erään koulunkäynninohjaajan kuvailemana osa tätä vuorovaikutusta, jolloin tunteiden säätelytaitoja tarvitaan vastaanottamisen lisäksi rakentavalla tavalla myös torjuntaan.

...Et jos miettii vaikka niitä että, että niinku...joku käyttää rumaa kieltä tai haukkuu sua tai nimittelee sua, niin se ei täällä tunnu niinku niinkään pahalta...Mitä sä et taas niinku täällä käytännössä et sit täällä sä niinku vaan torjut ne jollain kilvellä niinku, pois musta, mikä ei niinku jää tonne sieluun...kun tekee pienryhmätoiminnassa niinku työtä, niin...sä et voi täällä kuitenkaan olla semmonen niinkun kylmä ja...niinku torjuva... Auli, KKO

Työhyvinvointiin ja ennakoivaan tunteidensäätelyyn liitettiin koulunkäynninohjaajien joukossa edellisten lisäksi kyky käyttää huumoria jaksamisen kannattelemiseksi ja taito suuntautua kohti myönteisyyttä työn kuormittavista piirteistä huolimatta. Myös ratkaisukeskeinen asenne ongelmien selvittämisessä tuli mainituksi työhyvinvointiin ja tunteidensäätelyyn vaikuttavia tekijöitä tiedusteltaessa.

Koska tietoisuutta omista kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tähtäävistä tunteidensäätelykeinoista pidettiin ammatillisuuteen kuuluvina, tarkastellaan vielä, millaisilla toiminnallisilla keinoilla tutkimuksessa haastatellut erityisluokanopettajat ja

koulunkäynninohjaajat pyrkivät työssä aiheutuvan kuormituksen hallintaan ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Rauramo (2012, 46–47) tuo esiin vapaa-ajalla tapahtuvien palauttavien toimintojen merkityksen terveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä: toiminnot voivat olla sekä aktiivisia että passiivisia, kuten aktiivinen liikunta ja lukeminen. Molemmat kategoriat olivat edustettuina myös tässä tutkimuksessa. Mitään yllättäviä hyvinvointia lisääviä keinoja ei esiintynyt, ja toiminta näyttäisi tapahtuvan useimmiten vapaa-ajalla ja kotona. Työpaikoilla hyvinvointia ylläpidetään lähinnä poistumalla jossakin erityisessä tilanteessa esimerkiksi ravintolaan syömään. Toiminnalliset keinot pitää ennakoivasti hyvää mieltä ja työkykyä yllä liittyivät kotoiluun eli kotipuuhiin, esimerkiksi koti-, piha-, puutarha- ja käsitöiden, tekemiseen. Haastatteluissa kotona myönteisiä tunteita saavat viriämään myös lemmikit, jotka saattavat olla seuralaisina luontoretkillä ja luonnon merkitys myönteisten tunteiden viriämisessä tuli esille useassa haastattelussa. Hyvinvointia pidetään yllä lisäksi esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntaharrastusten avulla, jolloin ympäristön vaihtaminen voi olla tietoinen tapa säädellä tunteita.

...Et sit täytyy just niinku lähtee pois kotoo, se on melkein toki tai sitte tehdä, ihan niinku leffankin voi nähdä kotonaki, mutta niinku sit täytyy ihan lähteä pois, jollonka ne ajatukset kyllä saa sitte pois...Sit haetaan niitä rentoutumisen keinoja, musiikkia, ja leffaa...ulkoilua. Paula, ELO

Toiminnallisista tunteidensäätelykeinoista perheeseen liittyvä toiminta saattaa olla keino päästä irti ikävistä tunteista. Tällä voidaan tarkoittaa niin työasioista keskustelua puolison kanssa kuin lapsiin liittyvää puuhailua.

Mut sitten...en mä tiä onks siin sit muuta et sit mul on täällä kotona x² lasta nii, kyllä se siitä sitten, ajatukset lähteeki muille urille. Anni, KKO

Sama merkitys on myös ystävien tai työtovereiden seuralla. Viimeksi mainittujen kanssa hyvinvointia tukeva keskustelu ei asiasta maininnee mukaan sisällä kuitenkaan työasioiden puintia, vaan tarkoitus on nimenomaan päästä irti työhön liittyvistä ajatuksista. Negatiivisten tunteiden säätely tai ennakoiva työhyvinvointi saattavat vaatia myös ajan viettoa yksin, esimerkiksi vaatteiden vaihdon ja kahvikupin juomisen omassa rauhassa. Tällaisen toiminnan myötä ajatukset on työpäivän päätteeksi helpompi nollata ja suunnata muihin asioihin.

² Lukumäärä hävytetty haastateltavan anonymiteetin suojelemiseksi.

7.6.2 Työyhteisön ja työkuulttuurin merkitys

Työhyvinvointi ja negatiivisten tunteiden säätelyn mahdollisuudet liitettiin haastateltavien kertomuksissa myös siihen, miten työyhteisö toimii ja millaisia *työhyvinvointia tukevia piirteitä ja tapoja* sen työkuulttuuriin kuuluu. Työyhteisön toiminta ja työkuulttuuri vaikuttavat työilmapiiriin, mikä puolestaan tulee näkyväksi esimerkiksi työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa (Rauramo 2012, 107–111, 132). Koska työntekijällä on tarve olla osa työyhteisöä (Rauramo 2012, 103), voidaan työpaikan ilmapiiriä ja vuorovaikutusta tukea virkistystoiminnan avulla (Rauramo 2012, 121). Käsillä olevan tutkimuksen haastateltavilla saattoi olla työyhteisöjen virkistystoiminnasta koko työuransa ajalta vain vähän tai paljonkin kokemusta, ja sitä saatettiin järjestää erityisluokanopettajille ja koulunkäynninohjaajille sekä erikseen sekä yhdessä. Järjestäjänä saattoi olla kunta tai koulun oma virkistystiimi, jolloin työhyvinvointia lisäävä toiminta saattoi olla vain vaikka pienten herkkuyllätysten tarjoamista tunteiden säätelyä kuormittavina aikoina. Virkistystoiminnaksi käsitettiin erilaiset tempaukset esim. avantouinnin parissa, illanistujaiset vaikka pelien merkeissä sekä säännöllinen toiminta, kuten esim. kirjallisuuspiiritoiminta tai kokoontuminen harrastamaan jotakin liikuntaa. Myös koulutukset saatettiin mainita virkistystoiminnasta kysyttäessä, koska niiden ajateltiin vaikuttavan samalla tavoin kykyyn säädellä negatiivisia tunteita. Suurin osa haastateltavista ammattiryhmästä riippumatta arvosti yhteistä hyvinvointiin tähtäävää toimintaa. Näin silloinkin, vaikka sitä ei paikkakunnalla järjestetty.

Työhyvinvointia ja tunteiden säätelyä tukevalle virkistystoiminnalle annetut merkitykset erosivat siinä, millaisia vaikutuksia sillä nähtiin olevan yksittäiselle työntekijälle. Erään erityisluokanopettajan puhetta tulkiten työyhteisölle valmiina tarjottava palauttava toiminta keventää työntekijän kantamaa vastuuta huolehtia työhyvinvoinnista omalla ajalla ja liittää hänet samalla osaksi yhteisöä, mitä ei esim. kulttuuriseteleiden jakaminen ja niiden käyttäminen yksin edistä. Toisaalta sama haastateltava esitti epäilyksiäkin koko työyhteisölle tarjottavan virkistystoiminnan hyödyllisyydestä:

Kyllä ne (työnantajan tarjoama virkistystoiminta) ois kivaa, toisaalta mä hyvin ymmärrän senkin...niinkun työnantajan näkökulmasta et se...tai totta kaikki työntekijät ei halua samanlaista toimintaa, voi olla vaikee löytää semmosta toimintaa mikä olis kaikille mieleistä... ku se vaatii jo sit sitoutumista jos on jotain säännöllistä toimintaa...Et sinänsä mä hyvin ymmärrän et semmosia ehkä ei monessakaan työpaikoissa oo. Saija, ELO

Toinen haastateltava puolestaan toi esiin omia kokemuksiaan siitä, miten virkistystoiminta ei aina palvele uusia työntekijöitä tai aiheuttaa klikkiytymistä.

...kunta järjestää kyllä vuosittain virkistystoimintaa mutta musta tuntuu että se on ehkä semmosta et siin on semmonen tietty porukka, ketkä on vuosia osallistunu siihen ja osallistuu edelleen, et se on vähän ehkä nihkeetä, nihkeetä ollu se niinkun uusien työntekijöiden lähtö siihen mukaan... Maisa, KKO

Työhyvinvoinnin ja tunteiden säätelyn merkitystä saatettiin tuoda esille erityisesti silloin, kun työyhteisössä ei ollut virkistystoimintaa tai työyhteisön toimintaa ja työilmapiiriä ei nähty positiivisina. Haastateltavien joukossa esitettiin myös kritiikkiä yleisesti suomalaista työkulttuuria ja siihen kuuluvaa tunteista puhumattomuuden ja itsekseen pärjäämisen vaatimusta kohtaan. Tunteista puhuja rikkoo normia, mistä voi seurata työyhteisössä tietynlainen leima:

...et sitä katotaan, et sust tulee valittaja, ku sä otat tämmösen niinku, jonkun asian esille...tunteista puhuminen ei kuulu niinku sinne opehuoneeseen eikä vesopäiviin, mut silti opettajien pitäis opettaa tunnetaitoja lapsille. Paula, ELO

Tällainen työkulttuuri myös vaikeuttaa työhyvinvointia, kun kuormittavassa tilanteessa tunteiden säätelyssä onnistuminen vaatisi niiden ilmaisua ja keskustelua esimerkiksi esimiehen kanssa.

...ikinä ei myönnetä, että nyt väsyttää eikä pysty suoriutuu niinku omista työtehtävistään. Et se on ehkä semmonen, vielä...kulttuuri mitä meillä pitäs hioo tietyllä tapaa, et olis helpompi sanoo sille esimiehelle, et nyt mä oon kuormittunut, nyt must tuntuu et mä en jaksa. Maisa, KKO

Haastateltavien kommentteihin perustuen tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämisen tulisi oppilaiden lisäksi koskea myös koulun aikuisia. Lisäksi työkulttuuria tulisi muokata psyykkistä hyvinvointia kannattelevammaksi. Työyhteisön toimintaan ja työkulttuuriin vaikuttaa vahvasti se, miten kouluorganisaatioita johdetaan (Rauramo 2012, 19–20). Tämä tuli esiin myös tämän opinnäytetutkimuksen haastatteluissa.

7.6.3 Työnantajan ja esihenkilöstön merkitys

Erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien haastatteluiden pohjalta työnantajalla ja esihenkilöillä on valtaa vaikuttaa tunteiden säätelyn mahdollisuuksiin sekä hyvinvointiin. Vastaava työnantajan merkitys työntekijän hyvinvoinnille esitetään myös Rauramon (2012, 66, 157–158) mallissa, jossa toiminnalliset menetelmät, kuten työnohjaus, kehityskeskustelu ja työkuormitukseen liittyvät koulutukset, lukeutuvat sekä terveyden että itsensä toteuttamisen tarpeen portaaseen. Kyseiset menetelmät tulivat esiin myös tässä opinnäytetutkimuksessa: Ulkopuolisen *keskusteluavun turvaaminen* kuormittumisuhan alla työskentelevälle

työntekijälle nähtiin työhyvinvointia ja tunteiden säätelyä tukevana tekijänä. Haastateltavat pitivät mahdollisuutta työnohjaukseen ja työterveydestä saatavaan apuun arvokkaana sekä tarpeellisena, mutta työpaikan sijainnista riippuen näiden palvelujen saatavuudessa oli suuria eroja. Myös talouden kiristyminen ja esimerkiksi korona-aikaan liittyvät ilmiöt ovat vaikuttaneet työterveydessä tai työnohjauksessa annettavan avun saatavuuteen.

... tietyt ihmiset koko vuoden tapas tämmöstä henkilöö. Se liitty just työssäjaksamiseen... mutta että sitä nyt ei oo ollu ja sit se yks ihminen pääsee sinne ehkä joka viides vuosi, tai harvemmin. Anni, KKO

Erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat eivät näyttäneet olevan eriarvoisessa asemassa sen suhteen, kuinka heille oli tai ei ollut tarjottu mahdollisuutta saada työnohjausta. Erään näkemyksen mukaan työnantaja voi myös käyttää työterveyspalvelua ja sen antamaa keskusteluapua väärin.

No tavallaanhan sen pitäis niinku lähteä siitä, että johtoporras tuntisi ja tietäisi, mitä meidän luokissa tapahtuu ja minkälainen oppilasaines meillä on. Jos ei sitä tapahdu, ni eihän he voi mitenkään tietää, et miten me voidaan, ja minkälaista apua me tarvitaan... Et kyllähän sitte työterveyteen ohjataan, mutta ei se ne nyt ole se riittävä, et sithän tarttis sillä koulutasolla tehdä jotain. Miettiä niitä juttuja, että miten, miten sitä, juuri sitä työntekijää autetaan. Paula, ELO

Työnantajalla on myös mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin ja negatiivisten tunteiden käsittelyyn *tarjoamalla aiheesta tietoa*. Lähes kaikkien tutkittavien on ollut mahdollista halutessaan osallistua koulutuksiin tai luentoihin, ja yhden haastatellun mukaan koulutusta olisi mahdollisuus saada pyydettyessä. Tietoa tarjotaan työnantajasta riippuen joko kohdistetusti esimerkiksi muutostoimien kohteena olevalle yhteisöille tai yleisellä tasolla silloin tällöin. Haastateltavien kertomaa tulkiten osaamisen kehittämiseen tähtäävää koulutusta kuitenkin arvostetaan parhaiten, mikäli se koetaan tarpeelliseksi ja laadukkaaksi: Osa on hyötynyt juuri erityisen tuen parissa työskenteleville tarkoitettusta tai tietyssä työtilanteessa oleville suunnatusta koulutuksesta. Erään haastateltavan mukaan yleiset koulutuskutsut ovat ongelmallisia, koska niihin ei tule reagoitua.

Erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat kokivat tutkimuksen perusteella pääosin myös, että esihenkilöstö on *kiinnostunut erityisen tuen pienluokissa työskentelevien työstä ja työntekijöiden hyvinvoinnista*. Tämä herätti haastateltavissa hyvinvointia kannattelevia myönteisiä tunteita ja kokemuksen työn arvostamisesta, minkä he puolestaan näkivät toimivan työhyvinvointia ja näin ollen negatiivisten tunteiden säätelyä tukevana tekijänä. Näkemys on linjassa Rauramon työhyvinvoinnin mallin kanssa, jossa sosiaalisen arvostuksen

saamisen merkitys työntekijän itsetunnolle tulee esiin ja jossa läsnäolevan, kuuntelevan ja tunteita ymmärtävän sekä säätelevän eli vuorovaikutuksellisen johtajuuden merkitys korostuu (Rauramo 2012, 123, 130–131). Vastaavaa esittää myös Manka (2011, 58), jonka mukaan turvallisuudessa työyhteisössä ei myöskään esiinny jäykkää organisaatiohierarkiaa: vuorovaikutus ja tunteiden jakaminen onnistuu, kun työntekijät eivät esimerkiksi pelkää tehottomien toimintatapojen kyseenalaistamista. Näin he kokevat oman työnsä ja asemansa mielekkääksi (Manka 2011, 12–13).

Haastateltavat puhuivat työpaikkojen rehtoreista suurimmaksi osaksi positiiviseen sävyyn, ja heitä kuvattiin paljon myönteistä palautetta antaviksi ja toimiltaan positiivista työilmapiiriä tukeviksi. Kuormittavien tilanteiden keskellä moni koki voivansa keskustella esihenkilön kanssa ja voivansa luottaa tämän apuun. Esihenkilöt saivat kunniaa myös erilaisten tiimien johtamisesta. Joistakin sekä koulunkäynninohjaajien että erityisluokanopettajien haastatteluista välittyi kuitenkin toive myös siitä, että esihenkilöt osoittaisivat työhyvinvoinnin tukemiseksi ja työn arvostamisen osoittamiseksi enemmän tai henkilökohtaisempaa kiinnostusta työtä kohtaan sekä johtaisivat henkilöstöään paremmin tunneasioissa. Ongelmien arveltiin johtuvan arjen työstä vieraantumisen, jolloin taito kiinnittää huomio oikeisiin, huolehtimista kaipaaviin asioihin on heikentynyt. Myös esihenkilöiden suuren määrän tai työyhteisön toimimattomien henkilökemioiden arveltiin olevan esteenä tunnetasolla annettavalle tuelle ja sitä kautta työhyvinvoinnille ja työssä aiheutuneiden negatiivisten tunteiden säätelylle. Lisäksi työnantajat saivat arvostusta kyllä siitä, että työhyvinvointikyselyjä toteutetaan ahkeraan, mutta samalla myös kritiikkiä niiden käsittelystä, joiden katsotaan jäävän vajaaksi ja ilman epäkohtien esiintulon jälkeisiä jatkotoimenpiteitä. Kuten eräs haastateltavista ilmaisi:

Kyl mä niinku kokisin, että (työnantaja voi vaikuttaa negatiivisten tunteiden ja kuormituksen purkamiseen), että...työnantajan on järjestettävä sellaisia mahdollisuuksia, et tota näist ongelmista pystyttäis puhuun ja että niihin löydettäis myös ratkasuja. Tiina, ELO

8 Tutkimuksen luotettavuus

Aiemman Guban ja Lincolnin esittelemän käsityksen mukaan laadullista tutkimusta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimusprosessia ja tutkijan roolia siinä uskottavuuden, siirrettävyyden, varmuuden ja vahvistettavuuden käsitteiden kautta. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija erottaa oman äänensä tutkimuksessa ja varmuus tutkimuksesta saadaan, kun kaikki tutkimukseen vaikuttavat tekijät otetaan huomioon. Siirrettävyys puolestaan viittaa tutkimuksen toistettavuuteen ja vahvistettavuus taas tarkoittaa, että tutkimuksen tulokset ovat samankaltaisia muiden tutkimusten kanssa. (Eskola & Suoranta 1998, 152; Krefting 1991, 217.) Tällaisen luotettavuusarvioinnin voidaan kuitenkin ajatella olevan yhteydessä luonnontieteelliseen maailmankuvaan. Konstruktivistiseen tieteenfilosofiaan perustuva uudempi näkemys esittää laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin kuutta kriteeriä. Näitä ovat toiminnan historiallisen jatkuvuuden periaate, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus, havahduttavuus ja adekvaattisuus. (Heikkinen, Huttunen & Syrjälä 2007, 6–9.) Tämän tutkimuksen luotettavuuden arviointiin käytän molempia soveltuvin osin tarkastellen omaa osaani ja tulokulmaani tutkittavaan ilmiöön, tulkintojani, saatujen tulosten moniäänisyyttä ja sekä tutkimuksen toimivuutta ja havahduttavuutta.

Historiallisen jatkuvuuden periaatteeseen nojaten tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on syytä ottaa huomioon sosiaalisesti rakentuneiden ideologisten tms. ajatusmallien vaikutus (Heikkinen, Huttunen & Syrjälä 2007, 9) tutkimuksen tuloksiin, vaikka tutkimusraportti laadullisena narratiivisena tuotoksena ei muutenkaan pyri luomaan täydellistä heijastumaa todellisuudesta (Heikkinen, Huttunen & Syrjälä 2007, 11). Tässä tutkimuksessa tutkittavien joukko muodostui kasvatustieteen ammattilaisista, joihin kohdistuu yhteiskunnallisesti odotuksia esimerkillisestä käyttäytymisestä. Käyttäytymisodotukset ovat saattaneet vaikuttaa tutkittavien kerrontaan siten, että häpeän tunteita aiheuttavat, normista poikkeavaa käyttäytymistä kuvaavat narratiivit ovat jääneet kertomatta. Näin on voinut käydä varsinkin siksi, että haastateltavat ovat tienneet tutkimuksen tekijän olevan alaa tunteva. Kaikista edellä mainituista seikoista johtuen kuva negatiivisten tunteiden ilmenemisestä on voinut jäädä todellisuutta ohuemmaksi. Omiin valintoihini ja tulkintoihini tutkimuksen raportoinnissa on puolestaan saattanut tiedostamattani vaikuttaa mielikuvat erityisluokanopettajaan ja koulunkäynninohjaajan ammatillisista statuksista yhteiskunnassa.

Uskottavuuden ja oman roolini reflektoinnin kautta on selvää, että taustani koulunkäynninohjaajana on vaikuttanut tutkimukseen alusta asti: esimerkiksi sen aihepiirin valintaan, haastattelukysymyksiin, haastatteluiden vuorovaikutukseen ja kulkuun sekä aineiston tulkintaan. Kirjallisuuden ohella käytin omaa yli viidentoista vuoden työkokemustani pohjana miettiessäni, millaisia asioita ja millaisin teemoin erityisopetuksen pienluokilla työskenteleviltä kannattaa tutkimustehtävän puitteissa kysyä. Tämä voidaan nähdä hyvänä asiana, sillä kokemukseni pohjalta olen todennäköisesti saanut muotoiltua tutkimustehtävän kannalta oikeita kysymyksiä. Toisaalta taas valmiista oletuksista on saattanut seurata se, että kysymyksissäni tai muistelupohjan malliesimerkeissä on voinut olla liikaa johdatteluvuutta, jolloin tutkittavien kuvailemat tilanteet ovat jääneet pinnallisiksi tai tapausten kirjo kapealaisemmaksi kuin todellisuudessa. Olen myös saattanut olla sokea jollekin minulle itsestäänselvälle asialle ja jättää siksi kysymättä jotain olennaista. Haastattelutilanteista tavoitteena oli saada aikaan luonnollisia ja keskustelunomaisia. Tällöin saatoin kertoa jotain omasta taustastani tai työkokemuksistani, mikä puolestaan on voinut jonkin näkökulman mukaan vaikuttaa haastattelun kulkuun. Ongelmalliset kohdat olen kuitenkin pyrkinyt hahmottamaan litteroinnin avulla, johon kuului kaikkien puheenvuorojeni tarkka kirjaaminen. Tarkastelin litterointeja analyysin ja raportin kirjoittamisen aikana aina, kun halusin tarkistaa tulkintojani.

Aineiston tulkinta on tapahtunut neutraalin tutkijan roolin tavoittelemisesta huolimatta todennäköisesti joiltain osin myös omasta ”kokemusasiantuntijan” positiosta käsin, jolloin omat kokemukseni ovat saattaneet huomaamatta kohdistaa huomiota. Toisaalta olen ehkä osannut paitsi kiinnittää huomiota haastateltavien puheessa esiintyviin vihjeisiin tarkemmin, myös tulkita ilmaisuja rikkaammin kuin mitä täysin alaa tuntematon henkilö. Tutkimuksen tulososiossa olen pyrkinyt dialektisuuteen, toisin sanoen tuomaan esille kaikkien tutkittavien näkökulmaa senkin uhalla, että ne olisivat ristiriidassa omien ajatusteni kanssa. Samoin tarkoitukseni on ollut korostaa raportissa kategorisoinnin ja haastateltavien puheen tulkinnallisuutta, (ks. Heikkinen, Huttunen & Syrjälä 2007, 12–13) kuten myös oman päättelyni kulkua. Hirsjärveen ym. (1997, 26) nojaten pyrin tulosten kuvauksessa tarkkuuteen ja oikeellisuuteen tuoden esille mahdollisuudet omiin virhetulkintoihin.

Huttusen, Heikkisen ja Syrjälän (2007, 15) mukaan tutkimuksen toimivuudella viitataan ensinnäkin tutkimuksen eettiseen toteuttamiseen. Raportissa tämä on huomioitu antamalla tutkittaville pseudonyymit ja rajaamalla tarkat tiedot, esimerkiksi iät ja työvuosien määrä tutkimuksen ulkopuolelle. Haastateltavien lainauksista puolestaan häivytettiin pois paikkojen

ja ulkopuolisten henkilöiden nimet tai muut piirteet, jotka voisi yhdistää johonkin henkilöön tai paikkaan. Toisekseen toimivuuden periaate liitetään Huttusen, Heikkisen ja Syrjälän (2007, 15) mukaan tutkimuksen käytännölliseen puoleen, kuten esimerkiksi sen voimaannuttavaan merkitykseen. Tässä opinnäytetyössä olen pyrkinyt saamaan lukijan havahtumaan siihen, kuinka vahvaa erityispedagogista osaamista tunnetaitoihin liittyvine vaatimuksineen työ erityisen tuen pienluokissa vaatii ja millaisia resursseja työssä tulisi olla käytössä työssäjaksamisen tukemiseksi. Tutkimuksen raportoinnissa evokatiivisuus eli elähdyttävyyys (Huttunen, Heikkinen & Syrjälä 2007, 16) on huomioitu valikoimalla sitaatit sekä informatiivisuuden että emotionaalisen merkityksellisyyden periaatteella. Havainnollistamisen tukena puolestaan käytetään kuvioita.

9 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, missä työtilanteissa erityisen tuen pienluokissa koetaan negatiivisia tunteita, miten niitä säädellään sekä millaisia merkityksiä tunteiden säätelylle annetaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulosten mukaan erityisluokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat tarvitsevat kielteisten tunteiden säätelytaitoa sosiaalisissa työtilanteissa. Säätelyllä voidaan vaikuttaa samaan aikaan sekään omiin että toisten tunteisiin ja säätelymahdollisuuksiin vaikuttavat niin yksilölliset, yhteisölliset kuin työnjohdolliset tekijät. Tässä luvussa tarkastellaan kielteisiä tunteita, omien että toisten tunteiden säätelyssä käytettäviä keinoja sekä työnjohdollisten toimien merkitystä tunteidensäätelylle ja työhyvinvoinnille aiempaa tutkimusta vasten.

9.1 Negatiivisia tunteita viriää vuorovaikutustilanteissa

Tunteidensäätelytaitojen joutuminen kovalle varsinkin erityisen tuen alueella työskenneltäessä on todettu useissa aiemmissa tutkimuksissa (Brunsting, Sreckovic & Lane 2014, 695). Tässä opinnäytetutkielmassa kuvaukset erityisen tuen luokissa esiintyvistä negatiivisista tunteista liittyivät suurilta osin sosiaalisiin tilanteisiin, kuten oppilaiden perheiden kohtaamiseen ja työtovereiden tai esihenkilöiden kanssa toimimiseen. Yleisesti kielteisiä tunteita liitettiin oppilaiden ohjaamiseen ja opettamiseen silloin, kun tilanteisiin liittyi uhan kokemuksia tai väkivaltaa. Uhkaavia tilanteita kerrottiin olevan oppilasmateriaalista ja koulusta riippuen vaihtelevasti, mutta raskaimmillaan päivittäin. Tutkimustulos saa tukea esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2021) kunta10-tutkimuksesta, jossa koulunkäynninohjaajien ja erityisluokanopettajien todettiin olevan eniten väkivaltaa kokevien kuntatyöntekijöiden joukossa. Oppilaiden haastava käyttäytyminen selitti työn kokemista kuormittavaksi osin myös Kannoston ja Virran (2020, 36) erityisluokanopettajiin keskittyvässä pro gradu-tutkimuksessa.

Käsillä olevassa tutkielmassa huomion arvoista on, että erityisluokanopettajien esiin tuomat kuormitusta aiheuttavat tilanteet eivät kuitenkaan painottuneet oppilaiden kanssa toimimiseen, vaan näistä kertoivat enemmän koulunkäynninohjaajat. Syitä tähän voi olla monia: opettajat saattoivat haluta kertoa negatiivisia tunteita aiheuttavista tilanteista laaja-alaisemmin. Taustalla saattaa vaikuttaa myös on työnkuvien erilaisuus ja se, että koulunkäynninohjaaja voi työskennellä ikään kuin lähempänä oppilasta ollen siten alttiimpia kohtaamaan enemmän tunteiden säätelyä haastavaa käyttäytymistä. Myös koulutusten erilaisuudella saattaa olla

jotain tekemistä uhkaavien tilanteiden aiheuttaman kuormituksen kokemiseen. Tähän tulisi kiinnittää enemmän huomiota kasvattajien työhyvinvointiin keskittyvän tutkimuksen kentällä.

Opetusalalla työperäistä stressiä koetaan enemmän kuin muilla aloilla keskimäärin (Opetusalan työolobarometri 2019, 21–22). Työterveyslaitoksen (2020) selvityksen perusteella erityisluokanopettajista n. 13 % ja koulunkäynninohjaajista 25,6 % kokee työstressiä. Tähän opinnäytetutkimukseen haastateltujen koulunkäynninohjaajien joukossa stressin kokeminen liittyi erityisesti tehtäväkuvan muuttuminen vastuullisempaan suuntaan, kun erityisluokanopettajien keskuudessa stressi liitettiin uran alkuvaiheisiin ja tilanteisiin, joissa opetuksen ulkopuolista työtä oli paljon. Opettajilla opetuksen ulkopuolinen työ on todettu stressinlähteeksi aiemmissakin opettajia koskevissa tutkimuksissa (Brunsting, Sreckovic & Lane 2014, 683).

9.2 Samantyyppiset keinot sekä omien että toisten tunteiden säätelyn apuna

Tutkimuksessa esiin tulleiden negatiivisten tunteiden säätelyä vaativien tilanteiden moninaisuuden vuoksi tämä tutkimus tukee ajatusta siitä, että kasvatus- ja opetusalailla henkilöstön tunne- ja vuorovaikutustaitoihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota työhyvinvoinnin tukemiseksi. Työ on tunnettyötä, jossa tunteiden säätely tarkoittaa usein niiden tukahduttamista (Lee ym. 2016, 79), mikä erottui yhtenä haastateltavien tunteidensäätelykeinona myös käsillä olevassa tutkimuksessa. Tunteiden tukahduttaminen on yleisin opettajien käyttämä tunteiden säätelyn keino (Taxer & Gross 2018, 180), mutta vastaava tunteiden voimakas säätely tekee työstä psyykkisesti kuormittavaa ja on samalla riski myös fyysiselle terveydelle (Nelis ym. 2011, 354–355). Useiden tehokkaiden tunteidensäätelystrategioiden hallinnan voidaan ajatella johtavan parempaan työssäjaksamiseen (Bonanno & Burton 2013, 605) ja siksi niiden tiedostaminen erityisen tuen pienluokissa olisi tärkeää. Koska tunteidensäätelytaitojen avulla säädellään omien tunteiden lisäksi myös toisten tunteita (Netzer, Kleef & Tamir 2015, 124), voidaan kokonaisuuden ajatella olevan yhteydessä koko työyhteisön hyvinvointiin. Tämä tutkimus vihjaa, että erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien tunnetaitojen kehittämiseksi saattaisi olla tilausta. Tutkimuksen aihealue, tunteiden säätely, vaikutti olevan monelle haastateltavalle vieras tai ainakin sellainen, jota ei ollut tullut aiemmin pohdittua. Seuraavaksi tarkastellaankin aikaisempaa tutkimusta vasten muutamia aineistossa ilmenneitä negatiivisten tunteiden säätelyyn liitettyjä keinoja, joista viimeisin, olosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden muokkaaminen, jäi haastateltavien puheessa yllättävän vähälle huomiolle.

9.2.1 Myönteisyys ajattelua ohjaavana tekijänä

Omien ja toisten negatiivisten tunteiden säätelyyn käytettyjen keinojen yhtäläisyyksistä on myös aiempia havaintoja (esim. Zaki & Williams 2013, 804). Näihin liittyy ajatteluun perustuva strategia myönteisyys ja hyväksyvä asenne (Doré, Morris, Burr, Picard & Ochsner 2017, 729; Taxer & Gross 2018, 186). Grossin (2015, 9) mukaan tavallisin keino kielteisten tunteiden vähentämiseen on tilanteen uudelleenarviointi. Tätä ajatusta soveltaen myönteisyys on uudelleenarvioinnista seurannut valinta (ks. Kokkonen 2017, 56), joka tutkimuksen perusteella toimii ajattelun pohjana negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita ja toimia ennakoissa. Kannoston ja Virran (2020, 38) tutkimuksessa, jossa työuupumusoireita ilmeni monella erityisluokanopettajalla, juuri myönteinen ajattelu saattaisi selittää uupuneisuudesta huolimatta vahvaa tyytyväisyyttä (83%) työhön. Myönteisillä tunteilla on aiemmissakin tutkimuksissa todettu olevan yhteys opettajien työtyytyväisyyteen (esim. Collie, Shapka & Perry 2012, 1189). Tässä tutkimuksessa erityisluokanopettajien kohdalla myönteinen ajattelu ilmeni vahvemmin uskona omaan ammattitaitoon, ja opettajien korkea minä-pystyvyyden tunne ja itseluottamus (De stasio, Fiorilli, Benevene, Uusitalo-Malmivaara & Chiacchio 2017, 483–484; (Koenen ym. 2019, 37) onkin yhdistetty negatiivisten tunteiden vähäisempään voimakkuuteen ja määrään. Koulunkäynninohjaajilla myönteinen ajattelu taas ilmeni luottamuksena kuormittavien oppilastilanteiden tilapäisyydestä. Hyväksyvä suhtautuminen työssä syntyviä kielteisiä tunteita kohtaan näkyi siten, että niiden koettiin olevan harmillinen, mutta luonnollinen ja ajoittaisesti ilmenevä osa työtä erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden parissa.

9.2.2 Sosiaalisen tuen hakeminen ja antaminen

Toinen esiin tullut merkittävä erityisen tuen pienluokissa työskentelevien keino tunteiden säätelyyn on työtovereiden, ystävien tai puolison kesken käyty keskustelu. Grossin tunteiden säätelyn prosessimallia soveltaen tämä keino on reaktiosidonnainen eli käytössä yleensä negatiivisten tunteiden viriämisen jälkeen. Työpaikan sosiaalisen tuen ja koulun työilmapiirin merkitys opettajan hyvinvoinnille on todettu useissa tutkimuksissa (esim. Fiorilli, Schneider, Buonomo & Romano 2018, 781; Kidger ym. 2016, 80–81). Sosiaalinen tuki on tärkeää myös koulunkäynninohjaajille (esim. Garwood, Van Loan & Gessler Werts 2018, 210). Tässä opinnäytetutkimuksessa saatiin viitteitä siitä, että työn intensiivisyyden vuoksi riski omien tunteiden kanssa yksin jäämiseen erityisen pienluokissa on olemassa siitä huolimatta, että ympärillä voi olla useampi aikuinen. Opettajien välisten työtoverisuhteiden pinnallisuus

luokkahuonekeskeisessä työskentelyssä on kyllä nostettu esiin esim. Mirjam Virtasen (2019, 2013) väitöskirjassa, mutta erikoista lienee, että näin voisi olla myös luokissa, joissa on useampia aikuisia. Sosiaalisen tuen puuttuminen työpaikalla saattaa lisätä painetta purkaa negatiivisia tunteita keskustellen kotona tai ystävien seurassa. Työtä koskeva vaihteluvallisuus voi kuitenkin vaikuttaa niin, että täydelliseen ajatusten tuulettamiseen ei kotona voi ryhtyä. Erityisen tuen piirissä työskentelevällä tulisikin olla työaikana säännöllinen mahdollisuus tunteiden säätelyyn esimerkiksi keskustellen.

9.2.3 Tunteidensäätelytaitojen kehittäminen

Tutkimuksessa esiin tulleet negatiivisten tunteiden ja kuormitusta aiheuttavien tilanteiden moninaisuuden perusteella työ erityisen tuen kentällä vaatii työssäjaksamisen ylläpitämiseksi sekä omien että työtovereiden kielteisten tunteiden ennakoivien ja reaktiosidonnaisten säätelykeinojen hallintaa. Haastateltavat pitivät tunne- ja vuorovaikutustaitoja opittavina taitoina ja niiden katsottiin kuuluvan osaksi ammatillista osaamista: heidän puheestaan välittyi vaatimus hahmottaa työyhteisön keskinäisiä suhteita ja sosiaalisia syy-seuraussuhteita, reflektoida omaa toimintaa ja tuntee itselle sopivia tapoja säädellä stressiä aiheuttavia tekijöitä. Ainakin opettajien on aiemmissakin tutkimuksissa havaittu pitävän tunteidensäätelytaitoja tai tunneälytaitoja osana ammatillista työnkuvaa (Lee ym. 2016, 845) ja merkittävänä työlle ovat erottuneet mm. itsetuntemus, sosiaalinen tietoisuus ja ryhmä- ja yhteistyötaidot (Virtanen 2013, 208–213). Tunnetaitojen arvostamisesta huolimatta moni haastateltavista ei kokenut saaneensa tarpeeksi tietoa tunne- ja vuorovaikutustaidoista. Kasvatus-, koulutus-, ja tutkimusalan työsuojeluoppaassa (2019) luetellaan kattava määrä keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Näistä keinoista koulutus on yksi, ja vaikka asiaa ei erikseen tuodakaan esille, sillä tarkoitettaneen osaksi tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Tutkimuksen pohjalta erityisen tuen henkilöstölle olisi aiheellista suunnata kohdistettua tunnetaitokoulutusta sekä omien että työtovereiden työssä syntyvien negatiivisten tunteiden käsittelyyn, sillä mitä laajempi keinovalikoima työntekijöillä on käytössään, sitä paremmin työssä esiintyviin kielteisiin tunteisiin pystytään vaikuttamaan.

9.2.4 Fyysisen työympäristön järjestely?

Erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kanssa toimittaessa fyysisellä työympäristöllä opetukseen soveltuvine tiloineen on työturvallisuuteen ja siten työhyvinvointiin liittyvä merkitys (Työturvallisuuskeskus 2020, 45). Fyysiseen työympäristöön kuuluvat myös välineet

ja materiaalit (Opetushallitus 2022). Tässä tutkimuksessa valmistautuminen mahdollisesti haastavia tunteita aiheuttaviin tilanteisiin vaikuttamalla työskentelyolosuhteisiin esimerkiksi konkreettisin välinein ei juurikaan saanut mainintoja: vain yksi haastateltavista kuvasi pukevansa ylleen pitkähihaisen paidan suojellakseen itseään käsivarsien vastaanottamien puremien aiheuttamilta kielteisiltä tunteilta. Työtovereiden tunteiden säätelyssä välineellinen valmistautuminen ei sen sijaan saanut lainkaan mainintoja. Kertooko tutkimustulos siitä, että fyysisen työympäristön ei erityisen tuen pienluokissa ajatella olevan yhteydessä tunteiden säätelyyn ja työhyvinvointiin? Fyysisen työympäristön järjestely on kuitenkin kielteisiltä tunteilta välttymiseksi tehtävää tulevan tilanteen muokkaamista (vrt. Taxer & Gross 2018, 181–182).

Fyysisen työympäristön merkityksestä erityisen tuen pienluokkien työntekijöille löytyy vain niukasti tietoa, sillä kansainväliset tutkimukset negatiivisista tunteista, työstä ja uupumisesta erityisopetuksessa keskittyvät enemmän yksilöllisiin taustatekijöihin (esim. Andrew, Richards, Hemphill & Templin 2018; Koenen ym. 2019). Turvallinen fyysinen työympäristö nähdään Työturvallisuuskeskuksenkin (2020, 45) kouluille ja päiväkodeille suunnatuissa väkivallan ennaltaehkäisohjeissa laajemmin tilojen ja toimintojen järjestelyinä. Tiedon puute ympäristön ja resurssien sekä yksilön emotionaalisen kompetenssin suhteesta onkin saanut jo huomiota (Ikävalko ym. 2020, 1485). Kaiken kaikkiaan näyttäisi siltä, että työhyvinvoinnin ja työympäristön merkitystä tulisi tutkia enemmän erityisen tuen alueella työskentelevien kasvatuksen ja opetuksen ammattilaisten näkökulmasta. Näin valtakunnallista työsuojelullista ohjeistusta voitaisiin tarkentaa pienluokissa työskentelevien osalta.

9.3 Tunteiden säätelyä helpottavat keinot luokka- ja koulutyöyhteisössä

Työyhteisöön kuulumisen on tärkeää siksi, että sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä kokonaisyhyvinvoinnille: niiden määrällä ja laadulla on merkitystä jopa elämän pituuteen, ja eristyksissä olemisen tunne lisää mm. masennuksen riskiä. (Nummenmaa 2019, 156.)

Turvallisessa työyhteisössä jäsenet säätelevät toistensa tunteita niin, että kokemus työyhteisöön kuulumisesta säilyy. Yhteistyötä tehdessä esim. häpeään, pelkoon tai vihaan perustuvaa niin sanottua sosiaalista stressiä herää esimerkiksi yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden kokemuksesta, liiallisen vallankäytön seurauksena tai epäoikeudenmukaiseksi koetusta kohtelusta eli silloin, kun oma asema koetaan uhatuksi (Nummelin 2020, 69). Työyhteisö voi siis sekä heikentää että tukea työhyvinvointia, ja tämä kaksijakoisuus erottui myös tässä opinnäytetutkimuksessa. Aineistosta piirtyi vahva kuva

työtovereiden merkityksestä työhyvinvoinnille ja tunteiden säätelylle erityisen tuen pienluokissa. Työtoverin tunteiden säätely voi olla jopa sanatonta (ks. myös Ahola, Lanas & Hämäläinen 2017, 299). Omien ja työtovereiden tunteiden säätelyn mahdollisuuksiin näyttävät vaikuttavat sekä työyhteisöön että omaan lähitiimiin muodostuneet tai muodostetut käytänteet. Tutkimuksesta saadun yleiskuvan mukaan tehokkainta tunteiden säätely on silloin, kun rooleista sekä konkreettisista toimintatavoista on sovittu etukäteen työntekijöiden kesken. Tämä kuitenkin vaatii työskentelyn pulmakohtien tiedostamista. Yhteisesti sovitut toimintatavat voivat liittyä suoraan tunteiden ilmaisuun ja hallintaan, mikä lienee jo hyvinkin tunneälykästä sekä omien että toisten tunteiden ennakoivaa säätelyä, vaikka toimintatavoista keskustelu tässä tutkimuksessa liitettiin nimenomaan toisten tunteiden säätelyn keinoihin.

9.3.1 Sovitut toimintamallit ja jaetut vastuut luokassa

Työtovereiden ja toisten ammattien edustajien kanssa toimiminen tiedetään opettajan tunne- ja vuorovaikutustaitoja kuormittavaksi (Tynjälä ym. 2016, 368–369). Tässä tutkimuksessa työtovereiden välisissä tilanteissa koettu kuormitus saattoi olla seurausta pienluokkien sisällä erityisluokanopettajan ja koulunkäynninohjaajien tai pelkästään koulunkäynninohjaajien kesken tehdyn yhteistyön toimimattomuudesta. Toimiva yhteistyö ja samalla vähäisempi yhteistyöstä koituva negatiivinen tunnekuormitus taas näytti seuraavan haastavien tilanteiden varalle sovitusta selkeistä toimintamalleista ja rooleista. Aiempi tutkimus tukee tutkimuksen antamaa kuvaa. Epäselvyydet työnkuviin, rooleihin ja toimintamalleihin liittyen tulisi keskustella pois, sillä niihin liittyvät oletukset aiheuttavat kasvattajien kesken epäselvyyksiä ja negatiivista tunnekuormaa (Cipriano, Barnes, Bertoli, Flynn & Rivers 2016, 6). Yhteistyön säännöistä ja periaatteista keskusteluun on erityisen tuen pienluokissa varattava työaika (Barnes, Cipriano & Xia 2021, 108). Rooleihin liittyviä epäselvyyksiä voi esiintyä mm. inklusiivisen koulun kehittymisen ja koulunkäynninohjaajien määrän lisääntymisen myötä. Muutokset oppimisen tuen tarjoamisessa ovat heijastuneet koulunkäynninohjaajan työhön lisäksi esimerkiksi osaamiseen liittyviä vaatimuksia (Garwood, Van Loan & Gessler Werts 2018, 206; Eskelinen & Lundbom 2016, 46). Koulunkäynninohjaajien koulutusta tulisikin kehittää työtä vastaavaksi: mahdollinen hierarkkinen asetelma, jossa opettaja sekä työskentelee koulunkäynninohjaajan rinnalla että häntä ylempänä toimihenkilönä opastaen ja ohjaten, altistaa yhteistyön haasteille (Cipriano ym. 2016, 5–6). Tiimi, jonka jäsenet voivat kunnioittaa toistensa ammattitaitoa ja ovat solidaarisia toisiaan kohtaan, toimii kaikista tehokkaimmin myös oppilaiden oppimista ajatellen (Barnes, Cipriano & Xia 2021, 109).

9.3.2 Tiimin tunnepelissäännöt

Koulutyöympäristössä myönteiseen vuorovaikutukseen tarvitaan Golemanin tunneälymallia soveltaen emotionaalista kompetenssia eli tunteidensäätelytaitoja sekä esimerkiksi neuvottelukykä (Virtanen 2013, 60–62). Käsillä olevassa tutkimuksessa työtovereiden negatiivisia tunteita säädeltiin menestyksekkäästi luokissa, jossa oli auki puhutut toimintasäännöt ja yhdessä sovitut tavat jakaa vastuuta tunteiden säätelyä haastavissa tilanteissa. Toimintasäännöt saattoivat koskea nimenomaan myös tunteiden ilmaisua ja käsittelyä: tiimin jäseneltä odotetaan vastuunottoa omien tunteiden ilmaisusta sekä sitoutumista sääntöihin esimerkiksi sen suhteen, missä tilanteissa negatiivisia tunteita ei sovi näyttää. Tällaisia yhdessä sovittuja sääntöjä voitaisiin nimittää jopa *tunnepelissäännöiksi*. Koska tunnepelissäännöt käsiällä olevaan tutkimukseen perustuen ovat auki puhuttuja ja yhdessä sovittuja, ne eroavat Hochschildin luomasta käsitteestä tunnesäännöt, (engl. *feeling rules*). Tunnesäännöt ovat sosiokulttuurisesti rakentuneita odotuksia itselle ja muille siitä, mitä tunteita tunteita missäkin tilanteessa tunnetaan ja miten tunteita on soveliaista tuoda esille. Ne saattavat saada aikaan ns. pintasuuntautunutta tunteiden säätelyä, jossa tunnereaktio näytellään aidon reaktion sijaan. (Hochschild 2012, 72–73, 96–100.) Voidaankin olettaa, että tunnesäännöt muodostavat ainakin osittain tutkimuksessa tiedostettujen ja sovittujen tunnepelissääntöjen pohjan. Tunnepelissäännöt erityisen tuen pienluokkien tiimeissä olisikin herkullinen jatkotutkimuksen aihe ja valottaisi käsillä olevaa tutkimusta paremmin sitä, millaisia tunteiden säätelyä ja työssäjaksamista tukevia sopimuksia pienluokissa on.

9.3.3 Työyhteisön vastuista ja pelissäännöistä sopiminen

Tutkimuksessa erityisesti erityisluokanopettajilla esiintyi negatiivisia tunteita tilanteissa, joissa yhteistyö sakkasi joko yleis- tai aineenopettajien, jonkin oman luokan ulkopuolisen tiimin tai koulun ulkopuolisen terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstön kanssa. Ristiriidat oman luokan ulkopuolisten toimijoiden kanssa liittyvät Rauramoon (2012, 108) nojaten käytössä oleviin toimintatapoihin, työnjakoon ja ristiriitojen ratkaisemiseen eli koulun työkuultuuriin sekä työilmapiiriin. Käsillä olevassa tutkimuksessa kouluissa vallitsevia työilmapiirejä kuvattiin pääosin yhteisöllisiksi ja positiivisiksi, mutta haastateltavilla saattoi olla toisenlaisiakin kokemuksia joko nykyisestä tai aiemmasta työpaikastaan: esimerkiksi sellaisissa kouluissa, joissa erityisopetus muodosti muusta koulusta erillisen saarekkeen, tunne koulutyöyhteisöön kuulumisesta näytti olevan heikompa. Tällainen kokemus voi olla vahingollista stressinhallinnan ja opetuksen tehokkuuden näkökulmasta (Collie, Shapka &

Perry 2012, 1198). Tutkimuksessa esiin tullessiin negatiivisia tunteita aiheuttavien tilanteiden ehkäisyyn voisi yhtenä mahdollisena ratkaisuna olla pelisääntöjen kehittäminen koulussa: siis roolien ja työtehtävien kirkastaminen avoimen dialogin avulla (Rauramo 2012, 111) sekä erityisopetuksen ja yleisopetuksen välisistä yhteistyötavoista sopiminen. Yhteisenä päämääränä kehittämistyö voisi pienentää yhteisön jäsenten välisiä psykologisia etäisyyksiä vuorovaikutuksen lisääntymisen kautta (Rauramo 2012, 104–105). Yhteistyön kehittäminen tulisi organisaatiossa toteuttaa vastuutetusti ja aikataulutetusti, eikä pieniäkään ongelmia ole syytä lakaista maton alle: monesta pienestä tunteiden säätelyä vaativasta asiasta voi yhdessä kasautua lopulta suuri tunnetaakka. (Rauramo 2012, 109.) Organisaatioiden välisen vuorovaikutuksen parantamiseen yksittäinen erityisluokanopettaja ja koulunkäynninohjaaja ei sen sijaan voine tehdä kovinkaan paljon. Tällaisissa tapauksissa vastuu yhteistyön kehittämisestä lienee vahvasti ylemmällä hallinnollisella tasolla.

9.4 Johtoportaan keinoja työntekijöiden tunteiden säätelyn tukemiseen

Johtaminen ja organisaation käytänteet ovat yhteydessä ammattikasvattajien työssäjaksamiseen (esim. Buettner, Jeon & Grant 2018, 63; De Carlo, Girardi, Falco, Dal Corso & Di Sipio 2019, 8–9) ja työyhteisön ohella ne ovat tekijöitä, joiden pohjalta työpaikan tunteiden säätelyä tukeva ilmapiiri muodostuu (Rauramo 2012, 107). Käsillä olevassa tutkimuksessa negatiivisten tunteiden säätelyä näytti lieventävän se, että esimieheen voitiin luottaa työjärjestelyiden ja konfliktitilanteiden hoidon suhteen. Jotta luottamuksen tunne herää, tarvitaan sosioemotionaalisesti kompetenttia johtamista: Tämä tarkoittaa ennakoivaa ja myönteistä johtamistyyliä (Mahfouz & Gordon, 190) sekä taitoa havaita ja säädellä omia sekä toisten tunteita (Rauramo 2012, 131). Tutkimuksesta saadun yleiskuvan mukaan sosiaaliset ja emotionaaliset taidot ovat työhyvinvoinnille tärkeitä. Organisaatiossa olisikin hyvä olla tunteiden säätelyä ja työhyvinvointia tukevia käytänteitä, kuten *koulutusta, virkistystoimintaa ja mahdollisuus säännölliseen työnohjaukseen* tai muuhun sosiaaliseen tukeen (Rauramo 2012, 121, 132, 153–158). Kouluille tulisi suoda riittävät taloudelliset resurssit sekä esihenkilöstön että työntekijäportaan sosioemotionaalisten taitojen kehittämiseen (esim. Mahfouz & Gordon, 192). Myös yhteisöllisyyden ja turvallisuuden tunteen vahvistamiseen tarvitaan taloudellista panostusta.

9.4.1 Turvallisuuden ja arvostetuksi tulemisen tunteen virittäminen

Tunnetaidoiltaan taitamaton esihenkilö voi omalla toiminnallaan aiheuttaa tai voimistaa kasvattajien negatiivisia tunteita (esim. Richards, Hemphill & Templin 2018, 776–777). Käsillä olevassa tutkimuksessa rehtoreiden toimintaan liitettiin sellaisia negatiivisia tunteita kuten epäluottamus ja turvattomuus, joita esiintyi esimerkiksi henkilöiden välisten konfliktitilanteiden selvittämisen yhteydessä. Ärtymystä, loukkaantumista ja muita vastaavia tunteita puolestaan virisi, kun rehtorin koettiin toimineen epäkunnioittavasti tai epätasa-arvoisesti. Alaistensa luottamusta nauttiva esihenkilö tukeekin turvallisuuden tunnetta puuttumalla konflikteihin sekä toimiamalla oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti kaikkia työntekijöitä kohtaan (Rauramo 2012, 97–98, 131). Luottamusta herättävä toiminta voi kuitenkin olla vaikeaa, mikäli ei tarkalleen tunne alaisten työnkuvia ja niihin liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Tutkimuksen mukaan kasvattajat saattavat kokea uhkaa eli stressaantua työntekijöiden poissaoloista johtuvissa muutostilanteissa, mikäli järjestelyistä vastaavan rehtorin tietämys erityisopetuksen työjärjestelyistä sekä työn vaatimista resursseista katsotaan vähäiseksi. Esihenkilöiden tulisikin luottamuksen heräämiseksi tuntea eri töiden sisällöt ja vaatimukset (Rauramo 2012, 130).

Töiden sisältöjen ja tunteiden säätelyn haasteiden tunteminen välittää tutkimuksen perusteella kuvan siitä, että esihenkilö arvostaa työntekijän tekemää työtä. Kiinnostus työntekijöiden hyvinvoinnista lisääkin tunnetta työn mielekkyydestä ja siitä, että työntekijä on arvokas (Rauramo 2012, 126). Muutama tutkittavista koki tai oli joskus kokenut rehtorin työlle antaman tuen jääneen heikoksi, ja kiinnostuksen puutteeseen viitattiin hieman enemmän koulunkäynninohjaajien kuin erityisluokanopettajien joukossa. Rehtorin virassa toimivien saattaisikin olla hyvä kiinnittää asiaan huomiota: kenties käsitykset koulunkäynninohjaajan työstä tarvitsevat päivittämistä (vrt. Eskelinen & Lundbom 2016, 44–47). Tutkittavat puolestaan esittivät kiinnostuksen puutteen syyksi arjen työstä vieraantumista, emotionaalisen tuen vastuun jakautumista liiaksi johtavien henkilöiden suuren määrän vuoksi sekä heikkoutta tunnejohtamiseen liittyvissä taidoissa. Rehtorin ja muiden hallinnollisten esihenkilöiden tuen suuri merkitys sekä koulunkäynninohjaajien että erityisluokanopettajien työssäjaksamiselle on ollut tiedossa jo pitkään (Brunsting, Sreckovic & Lane 2014, 696; Frith & Mims 1986, 226). Työntekijöiden suhdetta esihenkilöstöön on mahdollista mitata erilaisilla työhyvinvointimittareilla (Rauramo 2012, 132). Vastaavien selvitysten toteuttamisesta kunnissa tuli mainintoja myös tässä tutkimusjoukossa, mutta niihin reagointi sai kritiikkiä: ilmenneisiin epäkohtiin ei tutkimuksen perusteella aina puututa tarpeeksi tehokkaasti.

9.4.2 Tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen

Henkilöstön tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä on merkitystä niin yksilön kuin koko työorganisaation näkökulmasta (Ikävalko ym. 2020, 1494). Osa tutkimukseen osallistuneista erityisen tuen pienluokissa työskentelevistä oli saanut joko suoraan koulutusta tunne- ja vuorovaikutustaitojensa kehittämiseksi tai sellaista koulutusta, joka voitiin yhdistää tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Tehokkaimpana koulutuksena pidettiin sellaista, joka on erityisopetuksen henkilöstölle kohdennettua ja erityisesti koulutukselle on tarvetta silloin, kun työ muuttuu tunteiden säätelyn kannalta aiempaa kuormittavammaksi. Suhteessa erityisen tuen pienluokissa tarvittavaan vahvaan tunne- ja vuorovaikutustaito-osaamiseen tunnetaitokoulutuksiin osallistuminen vaikutti haastateltavien kertomana vähäiseltä. Koulutusten tarjoamiseen sekä niihin osallistumiseen kannattaisi työssäjaksamiseksi ja työurien pidentämiseksi panostaa, sillä kasvattajien tunnetaitojen kehittäminen vaikuttaa omalta osaltaan positiivisesti koko koulun tunneilmastoon ja oppimiseen (Fried 2011, 123; Schonert-Reichl 2017, 141). Työhyvinvointia erityisen tuen pienluokissa tuettaisiin tutkimuksen perusteella kehittämällä myös esimiestehtävissä toimivien henkilöiden tunne- ja vuorovaikutustaitoja, jolloin heillä saattaisi olla laajempi repertuaari keinoja negatiivisten tunteiden säätelyyn ja ristiriitatilanteiden purkamiseen. Kuten aiemmin on tullut esille, tiedosta erityisen tuen pienluokissa työskentelevien käytännön työstä olisi tässä hyötyä. Esihenkilöstön riittävästä tunne- ja vuorovaikutusosaamisesta huolehtiminen kuuluu korkeamman johtoportaalle tehtäviin (Rauramo 2012, 132).

9.4.3 Yhteisöllisyyden tukeminen ja sosiaalisen tuen saamisen varmistaminen

Koska työpaikkakiusaaminen oli yksi tutkimuksessa esiin tulleista marginaalisista ilmiöistä, tulisi erityisen tuen henkilöstön työhyvinvoinnin vuoksi kiinnittää huomiota sen ehkäisyyn. Vakavien kiusaamiskokemusten lukumäärä opetuslalla on lähes 25 % (Opetusalan työbarometri 2019, 12–13) ja se on syytä ottaa vakavasti sekä inhimillisen että taloudellisen haitan vuoksi. Kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu voidaan nähdä merkinä siitä, että työpaikan yhteisöllisyyttä tulee vahvistaa. Yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin tukemiseksi kouluissa tulisi tarjota mahdollisuuksia rentoon vuorovaikutukseen esimerkiksi työkykyä ja hyvinvointia edistävän toiminnan muodossa (Wu, Wang, Gao & Wei 2020, 13). Tutkimuksessa mukana olleiden haastattelujen perusteella koulujen virkistystoiminnassa on eroja tarjonnan ja järjestävän tahon suhteen. Tähän osasyynä lienee haastateltavien mielipiteisiin perustuen kenties se, että kaikki työntekijät eivät pitäneet yhteisesti järjestettyä

virkestystoimintaa hyödyllisenä. Toisaalta työntekijät, joiden työpaikkojen toimintakulttuuriin yhteiset tapahtumat ja harrastustoiminta kuuluivat ja jotka osallistuivat niihin, kokivat toiminnan johdosta hyvinvointia tukevia myönteisiä tunteita. Johdollisena ja taloudellisiin resursseihin liittyvänä haasteena onkin kehittää työpaikkojen virkestyskulttuuria mahdollisimman kattavaksi ja kaikille sopivaksi. Virkestystoiminnan ohella työnantajalla on mahdollisuus tukea sosiaalisen tuen saamista tarjoamalla työnohjausta (Manka 2011, 59), jonka tavoitteena on edesauttaa työssäjaksamista sekä ammatillista kehittymistä (Rauramo 2012, 158). Tämän opinnäytetutkimuksen perusteella työnohjaus ei ole ainakaan automaattisesti kaikkien ulottuvilla, mikä on huolestuttavaa työn kuormittavuutta ajatellen. Mahdollisuus ehkäistä uupumista etukäteen itse kehittämällä emotionaalisia taitojaan työnohjauksessa tulisi olla niin opettajien (Virtanen 2015, 35–36) kuin koulunkäynninohjaajien ulottuvilla. Kyseessä voidaan ajatella olevan sellainen ennakoiva tunteiden säätelykeino, jota varten työnjohdon kannattaa varata taloudellisia resursseja erityisesti erityisen tuen oppilaiden kanssa toimivia ajatellen.

9.5 Loppusanat

Tietoisuus tunteiden säätelyn keinoista sekä mahdollisuudet käyttää erilaisia tunteiden säätelystrategioita ovat tärkeitä erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kanssa työskentelevien työhyvinvoinnille, koska haastavasti käyttäytyvät oppilaat, työskentely tiimissä ja osana koko työyhteisöä sekä työhön kuuluvat muut sosiaaliset tilanteet voivat kuormittaa tunteiden säätelyä. Yksilötasolla tunteiden säätely tapahtuu menestyksekkäästi sitä todennäköisemmin, mitä useampia tunteiden säätelyyn liittyviä strategioita henkilöllä on mahdollisuus ottaa käyttöön. Työnantaja voi tukea henkilöstön - niin koulu- kuin hallinnollisen tason - työhyvinvointia mahdollistamalla sekä yksilön että organisaation kehittymisen. Havaittuun tarpeeseen kohdistetun koulutuksen avulla erityisen tuen pienluokassa työskentelevät voivat tunnistaa paremmin tunteiden säätelyä kuormittavia tilanteita tai toimintatapoja. Tiedon avulla työskentelyä on mahdollista muokata yhä paremmin työhyvinvointia tukevaksi – sen avulla voisi olla mahdollista esimerkiksi luoda luokkaan aikuisten kesken käytössä olevat tunteisiin ja vuorovaikutukseen liittyvät pelisäännöt.

Organisaatiotasolla työhyvinvointia edistetään kehittämällä työkulttuuria ja ilmapiiriä paremmin tunteiden säätelyä tukevaksi. Nämä toimet lisäävät yhteisöllisyyttä, mikä puolestaan lisää mahdollisuuksia sosiaalisen tuen saamiseen ja antamiseen. Sosiaalinen tuki

perustuu pääosin keskusteluun. Työnkuvista, vastuista ja tunteista keskustelemiselle tulisikin olla varattuna työaika ennaltaehkäisevästi. Tämän lisäksi sosiaalisen tuen tarvetta ilmenee myös kuormittavissa tilanteissa tai heti niiden jälkeen, mikä on hyvä ottaa huomioon työjärjestelyissä. Myönteisten tunteiden vahvistamiseen tulisi puolestaan olla mahdollisuuksia erilaisten tilaisuuksien kuten virkistystoiminnan avulla työpäivän jälkeenkin erityisesti sellaisille työntekijöille, jotka kokevat ne merkitykselliseksi.

Jotta voitaisiin tarkemmin selvittää, millainen työympäristö tukee erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten parissa työskentelevien työssäjaksamista, tulisi tulevaisuudessa tutkia yksityiskohtaisemmin heidän tunteiden säätelynsä ja työhyvinvointiinsa vaikuttavia yksilöllisiä, yhteisöllisiä, organisatorisia ja fyysisiä tekijöitä. Tältä pohjalta olisi mahdollisuus luoda työkaluja esimerkiksi erityisopetuksen johtamisen tai luokissa tehtävän käytännön työn suunnittelun tueksi.

Lähteet

- Adolphs, R. (2017). How should neuroscience study emotions? by distinguishing emotion states, concepts, and experiences. *Social Cognitive and Affective neuroscience*, 12(1), 24-31.
- Ahola, K., Lanas, M. & Hämäläinen, A. (2017). Opettaja tukemassa kouluviihtyvyyden ilmapiiriä tunteita navigoimalla. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 48(4), 288-300.
- Andrew, K., Richards, R., Hemphill, M. & Templin, T. (2018). Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching*, 24(7), 768-787.
- Barnes, T., Cipriano, C. & Xia, Y. (2021). Cultivating effective teacher – paraprofessional collaboration in the self-contained classroom. *Beyond Behavior*, 30(2), 107-115.
- Berking, M., & Wupperman, P. (2012). Emotion regulation and mental health: Recent findings, current challenges, and future directions. *Current Opinion in Psychiatry*, 25(2), 128-134. doi:10.1097/YCO.0b013e3283503669
- Bonanno, G. & Burton, C. (2016). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 591–612.
- Brunsting, N., Sreckovic, M., & Lane, K. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education & Treatment of Children*, 37(4), 681-711.
- Buettner, C., Jeon, L., Hur, E., & Garcia, R. (2016). Teachers' social-emotional capacity: Factors associated with teachers' responsiveness and professional commitment. *Early Education and Development*, 27(7), 1018-1039.

- Cipriano, C., Barnes, T., Bertoli, M., Flynn, L. & Rivers S. (2016). There's no "I" in team: Building a framework for teacher-paraeducator interactions in self-contained special education classrooms. *The Journal of Classroom Interaction*, 51(2), 4-19.
- Collie, R., Shapka, J., & Perry, N. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204.
- Conley, S. & You, S. (2017). Key influences on special education teachers' intentions to leave: The effects of administrative support and teacher team efficacy in a mediational model. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 521–540.
- De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Dal Corso, L., & Di Sipio, A. (2019). When does work interfere with teachers' private life? An application of the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1121.
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L. & Di Chiacchio, C. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5).
- Doré, B., Morris, R., Burr, D., Picard, R. & Ochsner, K. (2017). Helping others regulate emotion predicts increased regulation of one's own emotions and decreased symptoms of depression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 729–739.
- Eskelinen, T. & Lundbom, P. (2016). Koulunkäynninohjaajat: itseymmärrys ja kamppailu merkityksestä. *Kasvatus & Aika*, 10(4), 44–61.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vasta-paino.
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I., & Romano, L. (2018). Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. *Psychology in the Schools*, 56(5), 781-791.

- Fried, L. (2011). Teaching teachers about emotion regulation in the classroom. *The Australian Journal of Teacher Education*, 36(3), 116–127.
- Frith, G. & Mims, A. (1985). Burnout among special education paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*, 17(3), 225–227.
- Garwood, J., Van Loan, C. & Gessler Werts, M. (2018). Mindset of paraprofessionals serving students with emotional and behavioral disorders. *Intervention in School and Clinic*, 53(4), 206–211.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26.
- Heikkinen, H., Huttunen, R., & Syrjälä, L. (2007). Action research as narrative: Five principles for validation. *Educational Action Research* 15(1), 5 – 19.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2007). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (22. painos). Helsinki: Tammi.
- Hu, T., Zhang, D., Wang, J., Mistry, R., Ran, G., & Wang, X. (2014). Relation between emotion regulation and mental health: A meta-analysis review. *Psychological Reports*, 114(2), 341-362.
- Hochschild, A. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. California: University of California press.
- Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K. (2020). Emotional competence at work. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1485-1498.
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ : Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Kerola, K., Kujanpää, S., & Kallio, A. (2007). *Tunteesta tunteeseen : Ihmismielen tarinat kuvin ja sanoin : Harjoituskirja*. Helsinki: Opetushallitus.
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R. & Gunnell, D. (2015). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in english secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82.
- Koenen, A., Vervoort, E., Kelchtermans, G., Verschueren, K., & Spilt, J. L. (2019). Teachers' daily negative emotions in interactions with individual students in special education. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 27(1), 37-51.
- Kokkonen, M. (2017). *Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet : Opi tunteiden säätelyn taito (3.uudistettu painos)*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laakso, M., & Aro, T. (2011). *Taaperosta taitavaksi toimijaksi : Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen*. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti.
- Lahtinen, A., & Rantanen, J. (2019). *Tunnetaidot opetustyössä: Opas haastaviin tilanteisiin*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lahtinen, U. (2015). Erityiskasvatus ammattialana. Teoksessa S. Moberg, J. Hautamäki, J. Kivirauma, U. Lahtinen, H. Savolainen & S. Vehmas (toim.) *Erityispedagogiikan perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 342–406.
- Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J., Schutz, P.A., Vogl, E. & Xie, X. (2016). Teachers' emotions and emotion management: Integarting emotion regulation theory with emotional labour reasearch. *Social Psychology of Education*, 19(4), 843–863.
- Mahfouz, J. & Gordon, D. (2021). The case for focusing on school principals' social–emotional competencies. *Management in Education* 35(4), 189–193.
- Manka, M-L. (2011). *Työnilo*. Helsinki: WSOY.

- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Moberg, S., Hautamäki, J., Kivirauma, J., Lahtinen, U., Savolainen, H., Vehmas, S. (2015). *Erityispedagogiikan perusteet (3. uudistettu painos)*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion (Washington, D.C.)*, 11(2), 354-366.
- Nertzer, L., Van Kleef, G. & Tamir, M. (2015). Interpersonal instrumental emotion regulation. *Journal of Experimental Social Psychology* 58, 124–135.
- Nummelin, T. (2020). *Hallitse stressiä: Tunnetaidoilla irti paineista*. Jyväskylä: Atena.
- Nummenmaa, L. (2019). *Tunnekartasto : Kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä*. Helsinki: Tammi.
- Nykänen, S., Risku, M. & Puukari, S. (2017). Monialainen yhteistyö tukea ja ohjausta tarvitsevien voimavarana. Teoksessa S. Puukari, K. Lappalainen & M. Kuorelahti (toim.) *Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena*. Jyväskylä: PS-kustannus, 309–321.
- OPH. (2014). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet*. Helsinki: Opetushallitus.
- OPH. (2021a). Erityinen tuki. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/erityinen-tuki> (Luettu 30.11.2021.)
- OPH. (2021b). Tuvet-hanke. Mitä vaativa erityinen tuki on? Vaativa erityinen tuki. <https://www.tuvel.fi/vaativa-erityinen-tuki/> (Luettu 30.11.2021.)
- OPH. Työsuojelu ja -turvallisuus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyosuojelu-ja-turvallisuus>. (Luettu 4.1.2022.)

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). Vaativa erityinen tuki esi- ja perusopetuksessa. Kehittämissyhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017(34). https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80629/OKM_34_2017.pdf
- Oulasmaa, M., Riihonen, R. (2013). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.
- Palmer, C. A., & Alfano, C. A. (2016). Sleep and emotion regulation: An organizing, integrative review. *Sleep Medicine Reviews*, 31, 6-16.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13(3), 277-303.
- Peters, B. J., Overall, N. C., & Jamieson, J. P. (2014). Physiological and cognitive consequences of suppressing and expressing emotion in dyadic interactions. *International Journal of Psychophysiology*, 94(1), 100-107.
- Poikkeus, A-M. (2014). Teoksessa T. Aro & M-L. Laakso (toim.) *Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen*. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 80–104.
- Poulou, M. S. (2017). The relation of teachers' emotional intelligence and students' social skills to students' emotional and behavioral difficulties: A study of preschool teachers' perceptions. *Early Education and Development*, 28(8), 996-1010.
- Puukari, S., Lappalainen, K., & Kuorelahti, M. (2017). *Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat : Viisi vaikuttavaa askelta. (2. uudistettu painos.)* Helsinki: Edita.
- Riihonen, R. & Tuukkanen, K. (2013). Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – Mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Helsinki: Väestöliitto, 64–78.

- Rotkirch, A. (2013). Johdanto. Teoksessa M. Oulasmaa, R. Riihonen, R. (toim.)
Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 8–17.
- Sajaniemi, N., Suhonen, E., Nislin, M., & Mäkelä, J. E. (2015). Stressin säätely : Kehityksen,
vuorovaikutuksen ja oppimisen ydin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salovaara, R., & Honkonen, T. (2013). Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Schonert-Reichl, K. (2017). Social and emotional learning and teachers. *The Future of
Children*, 27(1), 137-155.
- Harvey, S., Evans, I., Hill, R., Henricksen A., & Bimler, D. (2016). Warming the emotional
climate of the classroom: Can teachers' social-emotional skills change? *The
International Journal of Emotional Education*, 8(2), 70-87.
- Taxer, J. & Gross, J. (2018). Emotion regulation in teachers: The “why” and “how”. *Teaching
and Teacher Education*, 74, 180–189.
- THL. (2021). Erityinen tuki. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto/opiskeluterveydenhuolto/erityinen-tuki>. (Luettu 30.11.2021.)
- Tilastokeskus. (2021). https://www.stat.fi/til/erop/2020/erop_2020_2021-06-08_tau_001_fi.html. (Luettu 30.11.2021)
- Tynjälä, P., Virtanen, A., Klemola, U., Kostiainen, E., Rasku-Puttonen, H. (2016). Deve-
loping social competence and other generic skills in teacher education: Applying the
model of integrative pedagogy. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 368–
387.
- Työterveyslaitos. (2021). <https://www.tyoelamatiето.fi/fi/dashboards/kunta10>. (Luettu
29.12.2021.)

- Työturvallisuuskeskus. (2020). Kasvatus-, koulutus-, ja tutkimusalan työsuoja. https://ttk.fi/files/7419/Kasvatus_koulutus_ja_tutkimusalan_tyosuoja_202002.pdf
- Työturvallisuuskeskus. (2019). Kasvatus-, koulutus-, ja tutkimusalan työsuojaopas. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/kasvatus-koulutus-ja_tutkimusalan_tyosuoja
- Uitto, M., Jokikokko, K., & Estola, E. (2015). Virtual special issue on teachers and emotions in teaching and teacher education (TATE) in 1985–2014. *Teaching and Teacher Education*, 50, 124-135.
- Virtanen, M. (2013). Opettajan emotionaalinen kompetenssi. Tutkimus luokanopettajien ja luokanopettajaksi opiskelevien tunneälytaidoista ja niiden tärkeydestä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Wu, T-J., Wang, L-Y, Gao J-Y & Wei, A-P. (2020). Social support and well-being of chinese special education teachers—An emotional labor perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(18), 1–16.
- Zaki, J., & Williams, W. (2013). Interpersonal emotion regulation. *Emotion*, 13(5), 803-810.
- Zawadzki, M. J. (2015). Rumination is independently associated with poor psychological health: Comparing emotion regulation strategies. *Psychology & Health*, 30(10), 1146-1163.

Liitteet

Liite 1. Kirjallinen muistelupohja

Negatiivisia tunteita herättävät työtilanteet erityisluokanopettajien ja koulunkäynninohjaajien näkökulmasta

Muistelupohjan (seuraava sivu) täyttöohje:

Kohta 1. Kirjaa nimesi, ammattinimikkeesi ja työvuotesi ala-/ yläkoulun erityisen tuen parissa.

Kohta 2. Muistele kahta tai kolmea koulun arjessa kokemaasi työhön liittyvää vuorovaikutustilannetta, joissa koit epämiellyttäviä tunteita. Kuvaa tilannetta tai toimintaa lyhyesti:

- *Mitä tapahtui ja missä* (esim. oppitunti, kokous, retki, tuntisuunnittelutilanne, digitaalinen ympäristö...)?

- *Ketkä olivat tilanteen osapuolet* (esim. työtoveri, esimies, oppilas, vanhempi, terapeutti...)?

- *Mitä negatiivisia tunteita tilanne herätti* (itsessäsi ja muissa osapuolissa)?

Kuvausten kirjaamisessa voi käyttää kokonaisia lauseita tai ranskalaisia viivoja. Vastausten ei tarvitse mahtua yhdelle sivulle.

Tallenna kirjoittamasi ja lähetä tiedosto takaisin osoitteeseen methan@utu.fi.

Tässä joitakin negatiivisia tunteita pohdinnan tueksi:

1. ahdistus	8. ikävä	17. jännitys, pelko	24. toivottomuus
2. avuttomuus	9. järkytys	18. pettymys	25. turhautuneisuus
3. epävarmuus	10. kateus	19. riittämättömyys	26. turvattomuus
4. hermostuneisuus	11. katkeruus	20. stressaantuneisuus	27. tyytymättömyys
5. hämmentyneisyys	12. kyynisyys	21. suru	28. ärtyneisyys
6. häpeä	15. loukkaantuneisuus	22. suuttumus, viha	29. väsymys
7. hätäntyneisyys	16. nolous	23. syyllisyys	30. yksinäisyys

1. Henkilötietoni

Nimi:

Ammattinimike:

Työvuosien määrä pienluokissa:

2. Muistojani negatiivisia tunteita herättäneistä työtilanteista

TILANNE 1

TILANNE 2

TILANNE 3

Liite 2. Teemahaastattelukysymykset

Negatiivisten tunteiden säätely erityisopetuksen pienluokissa

Teemahaastattelukysymykset. Haastattelun tukena haastateltavan aiemmin täyttämä muistelupohja, jossa hän on kuvannut työssä koettuja negatiivisia tunteita aiheuttaneita tilanteita ja saanut myös tietoa siitä, mitä negatiiviset tunteet ovat. Haastattelun aluksi on lyhyt info tunteidensäätelyn keinoista.

1 Negatiivisten tunteiden säätelyä vaativat tilanteet erityisopetuksen henkilöstöllä

- 1.1 Miten luonnehtisit työssäsi koettujen negatiivisten vuorovaikutustilanteiden määrää ja yleisyyttä? (kausittain, päivittäin, harvoin...)
- 1.2 Onko jokin muistelemistasi negatiivisia tunteita aiheuttaneista tapahtumista tyypillinen ja mikä siitä teki sellaisen? (työtehtävä / osapuolet / toiminta)

2 Keinot käsitellä omia sekä työtoverin negatiivisia tunteita työtilanteessa

- 2.1 Miten toimit työtilanteessa, jossa huomaat itselläsi heräävän negatiivisia tunteita?
- 2.2 Miten toimit, jos huomaat tilanteen muilla osapuolilla heräävän negatiivisia tunteita?

3 Käsitetykset tunteidensäätelykeinojen merkityksestä työhyvinvoinnille

- 3.1 Koetko tärkeäksi valmistautua henkisesti tai teoin työtilanteeseen, jossa voi herätä negatiivisia tunteita? Millaisia ennakoivia säätelykeinoja sinulla on tällaisia kuormittavia työtilanteita varten?
- 3.2 Koetko tärkeäksi huolehtia yleisestä työssäjaksamisestasi ennakoivasti? Millaisin keinoin lievität työstä johtuvia negatiivisia tunteita esim. vapaa-ajalla?
- 3.3 Koetko työnantajasi voivan vaikuttaa negatiivisten tunteiden ja kuormituksen purkamiseen? Miten?
- 3.4 Oletko saanut työnantajaltasi tietoa siitä, miten negatiivisia tunteita voi käsitellä? Jos olet, millaista tietoa?