

PUBLICATIONS OF
THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

**Reports and Studies in
Education, Humanities,
and Theology**



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

**TAINA HINTSA, ALEKSIS ARONEN,
EMMA HIETARINTA JA MARJA KOKKONEN**

**Hyvinvointia, työkykyä
ja palautumista
edistäviä tunteita
työelämään**

Ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvalmentajille

Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunnetaitoja työelämään:

ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvalmentajille

Taina Hintsu, Aleksis Aronen, Emma Hietarinta ja Marja Kokkonen

Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunteita työhöön:

ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvalmentajille

Publications of the University of Eastern Finland
Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology

No 22

University of Eastern Finland

Joensuu

2021

PunaMusta Oy

Joensuu, 2021

Sarjan vastaava toimittaja: Päivi Atjonen

ISBN: 978-952-61-4416-0 (nid.)

ISBN: 978-952-61-4417-7 (PDF)

ISSN: 1798-5641

ISSNL: 1798-5641

ISSN: 1798-565X (PDF)

Hankkeen rahoittajat:

Työsuojelurahasto (hankenumero 190386) ja Itä-Suomen yliopisto



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Hintsa Taina, Aronen Aleksis, Hietarinta Emma, Kokkonen Marja
Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunnetaitoja työelämään:
ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvalmentajille

Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 2021

Publications of the University of Eastern Finland

Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology; 22

ISBN: 978-952-61-4416-0 (nid.)

ISSNL: 1798-5641

ISSN: 1798-5641

ISBN: 978-952-61-4417-7 (PDF)

ISSN: 1798-565X (PDF)

TIIVISTELMÄ

Työelämässä korostuvat muutokset ja kehittymistarpeet, mikä asettaa jatkuvan oppimisen vaatimuksia organisaatioille, työntekijöille ja esihenkilöille. Työntekijöillä on entistä enemmän haasteita omien resurssien yhteensovittamisessa työelämän vaatimusten kanssa. Koronapandemia on tuonut lisää haasteita hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Hyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä työntekijän resurssien ja työn vaatimusten yhteensovittamiseen tarvitaan monenlaisia yksilöllisiä voimavaroiteki-
jöitä. Tunnetaidot, kyky tunnistaa, säädellä ja hyödyntää tunteita, ovat yksi merkittävä resurssi, joka voi auttaa ylläpitämään tasapainoa ja hyvinvointia. Systemaattista tieteellistä tutkimusta tunnetaitojen, hyvinvoinnin ja palautumisen välisistä yhteyksistä ei kuitenkaan ole vielä riittävästi. Hankkeessa tuotetaan uutta tietoa tunnetaitojen, hyvinvoinnin, työkyvyn ja palautumisen välisistä yhteyksistä sekä kehitetään näitä edistäviä tunnetaitoja harjoittava ohjelma.

Hanke on toteutettu 1.1.2020-31.12.2021 Itä-Suomen yliopistossa. Tutkimuksen aineisto koostuu pääosin hankkeeseen osallistuvista esihenkilöistä, rehtoreista ja urheiluvalmentajista. Ohjelman osallistujat olivat majoitus- ja ravintola-alan esihenkilöitä, Joensuun kaupungin koulujen rehtoreita ja Joensuun Urheiluakatemiassa toimivia valmentajia. Tietoa kerättiin monipuolisesti

määrällisillä ja laadullisilla menetelmillä: haastatteluilla, kyselylomakkeilla, kotitehtävillä ja 360° -palautteilla. Aineistoa käsiteltiin määrällisin ja laadullisin menetelmin.

Havaitsimme, että tunnetaidot olivat yhteydessä korkeampaan resilienssiin, korkeampaan työn imuun, parempaan arvioituun työkykyyn kahden vuoden kuluttua ja työstä palautumisen osalta kontrolliin vapaa-ajasta. Hankkeessa kehitetty tutkimusnäyttöön perustuva ohjelma harjoitti tunnetaitoja, ja alustavan määrällisen ja laadullisen analyysin perusteella näytti edistävän osallistujien hyvinvointia, työkykyä ja työstä palautumista. Tutkimus tuotti perustietoa hyvinvointiohjelman keskeisistä tekijöistä. Hanke vastasi työntekijän resurssien ja työelämän vaatimusten yhteensovittamisen haasteisiin tuottamalla näyttöä hyvinvointiohjelman olennaisista elementeistä. Hanke toi osaltaan elinvoimaa suomalaiseen työelämään ja loi erinomaisen pohjan ohjelman jatkokehitykselle. Jatkokehitys ja -tutkimus toivottavasti tulevat palvelemaan monipuolisesti suomalaista työelämää.

Avainsanat: hyvinvointi, palautuminen, tunnetaidot, työhyvinvointi, työkyky

ESIPUHE

Työsuojelurahaston ja Itä-Suomen yliopiston rahoittama hanke *”Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunteita ja taitoja työelämään: ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvalmentajille”* toteutettiin Itä-Suomen yliopistossa 1.1.2020-31.12.2021. Olemme muuttaneet ohjelman alkuperäisessä nimes-
sä olleen esimies-termin tässä julkaisuissa esihenkilö-termiksi. Hankkeeseen osallistui kolme organisaatiota: Joensuun kaupungilta Koulutustoimi ja Urheilukatemia sekä Pohjois-Karjalan Osuuskunta/Majoitus- ja ravintola-ala. Kii-
tämme kaikkia tämän hankkeen mahdollistaneita tahoja. Vaikka pääsimme tässä raportissa käsiksi vain alkuvaiheen aineistoon, saimme tutkimusnäyttöä siitä, että tunteita ja taitoja liittyvät työhyvinvointiin ja palautumiseen. Osallistujien kokemukset nostivat esiin tällaisen ohjelman tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden (työ-)hyvinvoinnin edistäjänä. Toivomme, että tästä hankkeesta seuraa entistä systemaattisempi työhyvinvoinnin seuranta näihin organisaatioihin. Jatkamme tutkimustamme tämän hankkeen pohjalta ja tiedotamme tutkimustuloksista eri tahoilla ja yleisöille. Tutkimuslinja jatkuu ja toivomme tuleviin ohjelmiin ja tutkimuksiin tervetulleeksi asiasta kiinnostuneita organisaatioita.

Taina Hintsa ja työryhmä

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	5
ESIPUHE	7
1. TAUSTA	11
2. TYÖHYVINVOINNIN HAASTEET Aiemman Tutkimustiedon Valossa	13
2.1 Esihenkilön työ ja hyvinvointi	13
2.2 Rehtoreiden työ ja hyvinvointi.....	14
2.3 Urheiluvallmentajien työ ja hyvinvointi.....	15
3. POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN NÄKÖKULMA JA VOIMAVARATEKIJÖIDEN VAHVISTAMINEN	17
3.1 Positiiviseen psykologiaan perustuvat interventiot.....	19
3.2 Tunnetaitointerventiot aiemman tutkimuksen valossa	19
4. TUTKIMUSHANKKEEN TAVOITTEET	23
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
5.1 Menetelmät.....	25
5.1.1 Osallistujat ja aineiston keruu	25
5.1.2 Kyselyt.....	25
5.2 Ryhmänohjausinterventio.....	28
5.2.1 Ohjausryhmien toiminta.....	28
5.2.2 Ohjausryhmien tapaamiset ja teemat	29
5.3 Tutkimusaineiston analyysi.....	33
5.3.1 Tilastollinen analyysi	33
5.3.2 Laadullisen haastatteluaineiston analyysi.....	33
6. TULOKSET	35
6.1 Tunnetaitojen yhteydet hyvinvointiin, työkykyyn ja työstä palautumisen kokemuksiin.....	35
6.2 Osallistujien odotukset ja kokemukset ryhmäohjauksesta	36
6.3 Osallistujien palaute ohjelmasta ja 360° -palaute.....	37
6.4 Kokemukset ryhmänohjauksen vaikuttavuudesta.....	39

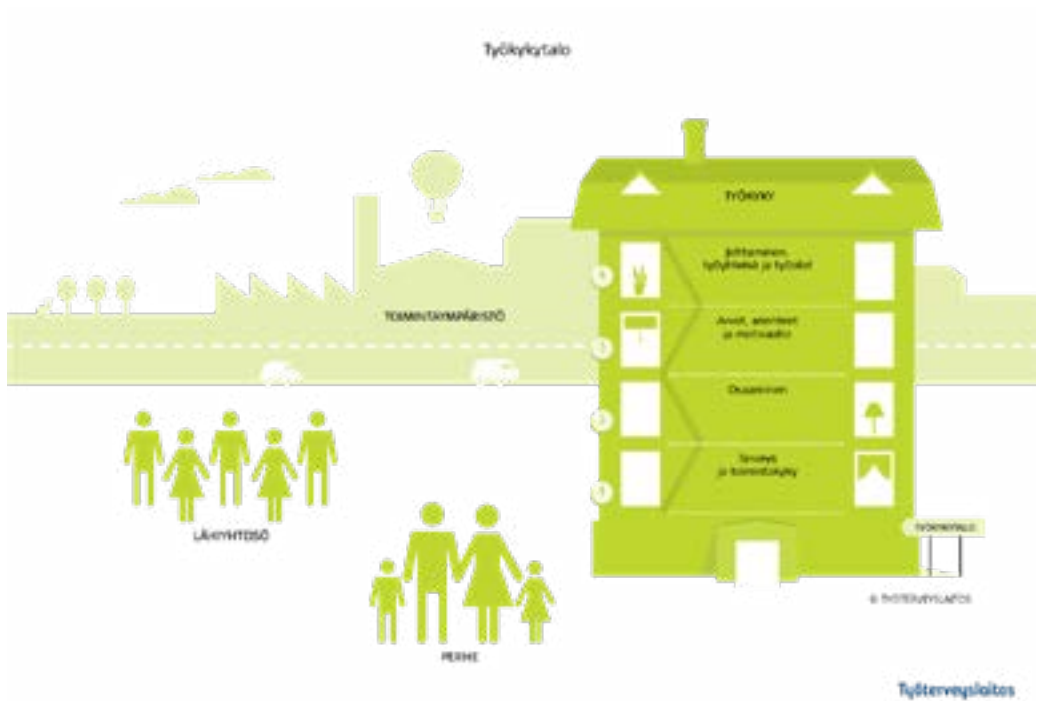
7. POHDINTA	41
7.1 Tulosten yhteenveto	41
7.2 Tutkimuksen menetelmällinen ja eettinen pohdinta	43
7.3 Tutkimuksen sovellettavuus, ohjelman kehittäminen ja jatkotutkimusehdotukset	44
7.4 Johtopäätökset	45
LIITE 1. VIESTINTÄ, ESITELMÄT JA JULKAISUT	47
LÄHTEET	49

1. TAUSTA

Hankkeemme lähtökohtana on hyvinvoinnin, työkyvyn ja palautumisen voimavarakeskeinen edistäminen ja keskittyminen voimavarakelijoihin. Hyvinvointi ja työkyky muodostuvat monista eri tekijöistä, joita on esitetty kuvassa 1. Tässä tutkimushankkeessa vierailimme kaikissa kerroksissa: terveyden osalta alimmaisessa ja esihenkilötyön osalta myös ylimmässä kerroksessa. Keskikerroksissa sijaitsee monia ihmiseen liittyviä resurssi- ja voimavarakelijoita, joiden tutkimiseen olemme hankkeessamme keskittyneet. Selvitimme, voiko voimavarakelijoiden avulla edistää hyvinvointia, työkykyä ja palautumista. Hankkeemme liittyy teoreettisesti positiiviseen psykologiaan, joka keskittyy tutkimaan ja edistämään ihmisten voimavaroja ja resursseja (positive psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Tietoa yksilön resurssitekijöiden, joita tässä hankkeessa tarkastellaan tunnetaitoina, yhteyksistä hyvinvointiin ja työhyvinvointiin, työkykyyn ja työstä ja stressistä palautumiseen ei ole riittävästi selvitetty sellaisilla ammattialoilla, jotka ovat olleet miesvaltaisia ja joilla on välillisiä vaikutuksia muihin henkilöstöryhmiin ja työyhteisöihin. Systemaattiseen tutkimustietoon perustuvia ohjelmia, jotka keskittyvät hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen liittyviin tunnetaitoihin sekä niiden edistämiseen ei ole vielä riittävästi. Hankkeessa pyritään myös arvioimaan ja selvittämään, ovatko tunnetaitojen yhteydet hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen erilaisia miehillä ja naisilla.

Tutkimushanke vastaa aiemman tutkimusnäytön puutteisiin (muun muassa laaja-alaisen systemaattisen tutkimustiedon puute, monien eri tutkimusmenetelmien hyödyntäminen). Hankkeen taustalla on myös Hintsan ja Kokkosen pitkän ajan omakohtainen tutkimustyö ja hyvinvointiin liittyvä tutkimusnäyttö, jonka pohjalta ohjelmaa on voitu kehittää. Ohjelman tehokkuutta pyritään arvioimaan mahdollisimman hyvin perinteisellä interventioasetelmalla. Tietoa kerättiin haastatteluilla, kyselylomakkeilla, kotitehtävillä ja verkkotehtävillä sekä 360° -palautteilla. Hankkeessa kehitettiin työelämään ohjelma, jonka hyödyllisyydestä ja vaikuttavuudesta saadaan näyttöä tutkimustulosten myötä. Tämän näytön perusteella ohjelmaa voidaan jatkokehittää ja laajentaa muillekin työelämän alueille ja organisaatioille.



Kuva 1. Työkykitalo ja sen eri kerrokset (Lähde: työterveyslaitos)

2. TYÖHYVINVOINNIN HAASTEET AIEMMAN TUTKIMUSTIEDON VALOSSA

2.1 Esihenkilön työ ja hyvinvointi

Esihenkilön työ on toimialasta riippumatta vuorovaikutustyötä, jossa korostuvat sosiaaliset ja emotionaaliset tekijät. Koska esihenkilötyön kenttä on liian laaja kokonaisuudessaan, rajaamme katsantomme tässä ohjelmassa mukana olleiden esihenkilöiden alalle. Tässä hankkeessa mukaan rekrytoidut esihenkilöt olivat majoitus- ja ravintola-alalta, joten keskitymme tämän alan erityispiirteisiin ja aiempiin tutkimustuloksiin. Tällä alalla erityisesti pitkät työvuorot, epäsäännöllinen työaika ja haasteelliset vuorovaikutustilanteet voivat kuormittaa työntekijöitä. Majoitus- ja ravintola-alalla työntekijät tarvitsevat käytännön taitojen lisäksi hyvät sosiaaliset taidot ja tunnetaitoja (Genc & Kozak, 2020). Asiakaspalvelijat tarvitsevat monenlaisia erilaisia taitoja, jotta he voivat toimia asiakkaiden kanssa toivotusti. Asiakkaiden kohtelu ja yhteistyö kollegoiden kanssa kiireessä saattaa haastaa työntekijöiden voimavarat ja selviytymistaidot.

Asiakastyytyväisyys muodostuu majoitus- ja ravintola-alalla yleisen ympäristön lisäksi ympäristön viihtyisyydestä, palveluiden ja tuotteiden laadusta sekä työntekijöiden olemuksesta ja käyttäytymisestä. Viimeisinä vuosikymmeninä tunteiden hallinta on noussut erittäin merkittäväksi tekijäksi tämän alan tutkimuksessa (Genc & Kozak, 2020). Tunneälykyys on aiemmin liitetty tiimin parempaan toimintaan, toiminnan kehittämiseen, sitoutumiseen, ja esihenkilön tunneälykyys parempaan asiakastyytyväisyyteen (Feyerherm & Rice, 2002). Esihenkilön tunneälykyys on myös yhdistetty tiimin parempaan tunneälykkyyteen (Genc & Kozak, 2020).

Aiemmassa tutkimuksessa emotionaalisen älykkyyden tutkimus on keskittynyt pääosin erilaisiin työsuorituksiin (Genc & Kozak, 2020). Tässä hankkeessa oli tavoitteena selvittää ovatko tunnetaidot yhteydessä esihenkilön tai valmentajan hyvinvointiin, työkykyyn ja työstä palautumiseen.

2.2 Rehtoreiden työ ja hyvinvointi

Rehtoreiden työ on haastavaa ja erittäin monipuolista. Tehtäviin kuuluu hallinnollisia tehtäviä sekä henkilöstön johtamiseen ja koulun toimintaan liittyviä vastuita. Koulumaailmassa johtaminen on erittäin laaja-alaista. Hyvän ja terveellisen työympäristön luominen vaatii monenlaisia taitoja ja resursseja. Kiire, pitkät työpäivät ja stressi kuormittavat erityisesti rehtoreita ja he saavat sosiaalista tukea työpaikoilla vähemmän kuin muut työntekijät (Riley ym., 2020a). Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu hyvinvoinnin haasteita rehtoreilla. Erityisesti työuupumus, stressi, uniongelmat, mielialan lasku ja somaattinen oireilu ovat lisääntyneet (Riley ym., 2020b).

Suomalaisilla rehtoreilla on ollut Rehtoribarometrin 2019 mukaan paljon työintoa (Rehtoribarometri 2019). Työinto saattaa kasvaa liialliseksi monipuolisessa tehtävässä, jolloin uupumusriski kasvaa. Rehtoribarometrin mukaan joka kymmenes rehtori on uupunut, ja kolmasosaa uhkaa uupuminen. Korona-aika näkyy rehtorien työinnostuksessa siten, että työinto on hiipunut merkittävästi ja samalla uupumus on lisääntynyt (Rehtoribarometri 2020). Tuoreimman rehtoribarometrin tuloksia ei ole vielä julkistettu ennen tämän raportin valmistumista.

Koska rehtorin työ on erittäin vaativaa, on myös rehtoreiden työhyvinvointiin kiinnitettävä huomiota. Rehtoreiden toiminta heijastuu koko kouluun ja vaikuttaa myös opettajien hyvinvointiin sekä oppilaiden oppimistuloksiin ja hyvinvointiin (Liebowitz & Porter, 2019). Vaativan työn hoitaminen edellyttää sitä, että saa riittävästi aikaa hoitaa tehtävänsä ja saa lisäksi myös sosiaalista tukea, jotta voi jakaa kokemuksiaan. Nämä saattavat usein jäädä vähäisiksi rehtorin työssä ja se voi alkaa pitkällä aikavälillä vaikuttaa rehtorin hyvinvoinnin vähenemiseen ja johtaa jaksamisen ongelmiin. Rehtori tarvitsee työssään tukea sekä riittävästi erilaisia resursseja, jotta pystyy hoitamaan tehtävänsä. Koulujen työn organisointi ei aina tue sitä, että rehtorilla olisi vertaistukea saatavilla. Tällä tarkoitamme sitä, että esimerkiksi terveydenhuollossa työnohjaus on lakisääteistä ja sitä on saatavilla. Sen sijaan kouluympäristössä ei välttämättä ole toista rehtori-kollegaa tai muuta rakennetta, jonka avulla rehtori voisi käsitellä työnsä haasteita.

Valitsimme hankkeen yhdeksi ryhmäksi rehtorit myös siitä syystä, että heidän vastuullaan on koulun toimintaympäristön kaikkien jäsenten hyvinvointi. Rehtoreiden toiminta ja hyvinvointi liittyvät välillisesti monien eri reitien kautta opettajien, muun koulun henkilöstön ja oppilaiden hyvinvointiin. Rehtoreiden tehtäviin kuuluu johtaa työhyvinvointia, ja siksi heidän olisi tärkeää huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen saattaa jäädä monien muiden työtehtävien ja kiireiden vuoksi huomioimatta. Ohjelman tavoitteena on tarjota rehtoreille tukea henkilökohtaisten resurssien vahvistamiseen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

2.3 Urheiluvalmentajien työ ja hyvinvointi

Urheiluvalmentajien työ on ihmisten parissa toimimista ja ihmisiin vaikuttamista. Valmentajan ja urheilijan välistä vuorovaikutuksellista suhdetta kuvaillaan tutkimuskirjallisuudessa läheiseksi ja tiiviiksi (Carson ym., 2018). Valmennustyön keskiössä on urheilijoiden lajitaidollinen ja fyysinen kehitys, jonka päämääränä on menestys erilaisilla urheiluareenoilla. Valmentajien koulutustausta on moninainen ja valmentajille on olemassa eritasoisia koulutuspolkuja. Suomessa eri urheilulajiliitot järjestävät kolmiportaista matalan kynnyksen valmennuskoulutusta yhdessä urheiluopistojen kanssa. Valmentajakoulutus on hyväksi luettavissa osaksi ammattikoulutason valmentajan ammattitutkintoa (VAT). Suomessa on myös tarjolla korkeakoulutasoista koulutusta; valmennusta ja testausoppia voi opiskella myös yliopistotasolla Jyväskylän yliopistossa.

Urheiluvalmentajan toimenkuva on moninainen, sillä osa valmentajista työskentelee oman toimen ohella tehden vapaaehtoistyötä, osa valmentajista on palkattu osa-aikaisiksi, ja osa tekee täysaikaista työtä ammattivalmentajana. Erilaisista työsuhte- ja vapaaehtoistyöhön liittyvistä asetelmista johtuen valmentajan vastuualue ja työrooli, sekä muut vastuut urheiluseuran toiminnasta ovat yksilöllisiä. Varsinaisen urheilijoiden parissa tapahtuvan valmennustyön ohella työ pitää sisällään myös yhteydenpitoa eri tahoihin, asioiden ja tapahtumien järjestelyjä, leirityksiä ja kilpailumatkoja viikonloppuisin.

Työtehtävät ja työskentelyajat voivat olla hyvinkin pirstaleisia. Nämä tekijät ovat omiaan vähentämään urheilun ulkopuolisen vapaa-ajan määrää ja siten saattavat vaikeuttaa arjen kokonaiskuormituksesta palautumista ja lisätä työperäistä stressiä (Carson ym., 2018).

Kansainvälinen tutkimus on tunnistanut valmennustyössä lukuisia stressitekijöitä ja myös valmentajien uupumusoireilua on tutkittu (Altfeld ym., 2018). Tuoreessa Suomessa teetetyssä tutkimuksessa havaittiin, että pääosin valmentajat voivat hyvin, mutta silti neljännes valmentajista kärsii kuitenkin työuupumusoireista (Kaski & Kinnunen, 2020). Kaski ja Kinnunen (2020) havaitsivat, että valmentajien työuupumusoireilua selitti yhtä lailla työn vaatimukset ja työn voimavarojen puute, joista merkittävimpänä nousi esille positiivisten haasteiden puute.

Valmentajien hyvinvointia ja siihen johtavia tekijöitä on tutkittu huomattavasti vähemmän. Sarkar ja Hilton (2020) havaitsivat tuoreessa tutkimuksessa, että työn ja vapaa-ajan tasapaino, progressiivinen valmennus ja tehokas päätöksen tekeminen suojelee valmentajia stressioireilta. Muita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat motivaatio, sosiaalinen tuki ja turvallinen työympäristö. Valmentajien työssä on useita stressitekijöitä ja työuupumusriski, mutta myös uupumiselta suojaavia tekijöitä on jonkun verran tutkittu. Tutkimushankeen tarkoitus on tuottaa myös urheiluvalmentajien hyvinvointitutkimuksen tueksi lisää tietoa siitä, millä tavalla psykologisen intervention avulla voidaan auttaa urheiluvalmentajia tunnistamaan, tukemaan ja edistämään omia hyvinvointiin liittyviä voimavaroja.

3. POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN NÄKÖKULMA JA VOIMAVARATEKIJÖIDEN VAHVISTAMINEN

Positiivinen psykologia keskittyy tutkimaan ja edistämään ihmisten voimavaroja ja resursseja (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Positiivisen psykologian alalla on tutkittu fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, kykyä selviytyä ja palautua stressistä (Block & Kremen, 1996), elämäntyytyväisyyttä, tunnetaitoja, minä-pystyvyyttä (Bandura, 2003) ja sosiaalista tukea työssä (Cohn & Fredrickson, 2010; Mills ym., 2013).

Kaikilla on jonkinlaisia voimavaroja, joilla voidaan edistää ja ylläpitää hyvinvointia. Näissä voimavaroissa on kuitenkin yksilöllisiä eroja. Yksilölliset erot ovat merkittäviä hyvinvoinnin kannalta (Hintsa ym., 2013a; Hintsa ym. 2013b; Hintsa ym., 2016). Yksilöllisillä taipumuksilla ja tunteiden kokemisella ja säätelyllä on läheinen suhde (Bates, 2000). Yksilölliset taipumukset vaikuttavat siihen, mistä/milloin stressiä koetaan (Lazarus & Folkman, 1984) ja miten tunteisiin reagoidaan (Strelau, 2010). Tunteita herättäviä tilanteita syntyy työssä erilaisissa ristiriitatilanteissa ja tasapuolisen kohtelun käytänteissä (Greenberg & Colquitt, 2005). Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli (Warr, 1990; Hakanen, 2004) kuvaa positiivisia ja negatiivisia tunteita (Watson ym., 1988), jotka ovat subjektiivisen hyvinvoinnin perustekijöitä (Diener, 1984). Työelämässä ei ole vielä kovin yleistä, että tunteiden tuottamaa informaatiota hyödynnettäisiin jatkuvassa oppimisessa ja uusiin tilanteisiin sopeutumisessa.

Aiemmin on tutkittu työidentiteetin ja toimijuuden vahvistamista sekä tunteiden merkitystä organisaatioiden muutoksessa (Hökkä, 2020; Mahlakaarto, 2015). Työpaikat ovat täynnä monenlaisia ja dynaamisia tunteita, joiden voima on hyvä huomioida myös organisaatioissa (Hökkä ym., 2020). Jotkut tunnetaitoihin liittyvät toteutukset perustuvat vahvasti käytännön kokemukseen (Rantanen, 2013). Näiden erinomaisten aiempien hankkeiden ja käytännön toteutusten lisäksi tarvitaan vielä lisää tieteellistä tutkimusta tunteiden ja tunnetaitojen yhteyksistä laaja-alaisesti hyvinvointiin, työkykyyn ja työstä palautumiseen.

Tunnetaitoja ovat muun muassa tunteiden havainnointi, tunnistaminen ja säätely (Salovey ym., 1995; Kokkonen, 2017). Tunnetaitoja voidaan arvioida

lyhyellä BEIS-kyselyllä (Davies ym., 2010). Tunnetaidot voivat olla merkittäviä selviytymiskeinoja omien resurssien ja työelämän vaatimusten yhteensovittamisessa. Tässä yhteydessä myös työstä palautuminen (Kinnunen ym., 2009; Kinnunen ym., 2011) nousee merkittäväksi hyvinvointiin liittyväksi tekijäksi. Tutkimustietoa tunnetaitojen yhteydestä työstä palautumisen kokemuksiin ei ole toistaiseksi vielä löytynyt.

Aiemmin on raportoitu, että matalaa tunteiden kontrollia heijasteleva persoonallisuus on yhteydessä fyysiseen terveyteen huonompien tunteen säätelytaitojen kautta (Kokkonen, 2001). On myös havaittu, että tunteiden tunnistaminen ja tunteiden säätelytaidot ovat yhteydessä työuupumuksen ryhmähoidon tuloksellisuuteen (Hintsa, 2002). Esihenkilöiden ymmärrys omasta kuormituksesta on havaittu olevan matala ja heidän kehittämistarpeeksensa onkin esitetty reflektiokyvyn kehittäminen sekä työympäristössä olevan tunneinformaation hyödyntäminen jaksamisen tukemiseen (Saari-nen, 2007).

Tässä hankkeessa mukana olleet ammattilaiset, joiden työn keskiössä on vuorovaikutus työntekijöiden/valmennettavien ja työyhteisöjen kanssa, kohtaavat työssään monenlaisia tunteita herättäviä tilanteita. Sen lisäksi heillä on monenlaisia vastuita, jotka liittyvät toisten ihmisten hyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen. Ravintola-alalla emotionaalinen älykkyys ja emotionaaliset taidot ovat nousseet viime aikoina tutkimuksen kohteeksi. Esihenkilöiden sosio-emotionaaliset taidot näyttävät liittyvän työntekijöiden positiiviseen työkäyttäytymiseen ja sitä kautta myös asiakaskokemuksiin (Genc & Kozac, 2020). Rehtoreiden toiminta heijastuu koko työyhteisön hyvinvointiin (Liebowitz & Porter, 2019). Rehtoreiden työ sisältää paljon sosiaalista vuorovaikutusta monien eri tahojen kanssa. Työhön liittyy näin ollen paljon tunteiden käsittelyä, ja siksi tässä työssä tunnetaidot nousevat merkityksellisiksi. Urheiluvallmentajat toimivat myös monien eri sidosryhmien ja ihmisten kanssa. Myös tässä työssä keskiössä on sosiaalinen vuorovaikutus, johon liittyy tunteiden käsittelyä.

3.1 Positiiviseen psykologiaan perustuvat interventiot

Työyhteisöihin kohdistuneet positiivisen psykologiaan perustuvat kansainväliset interventiot ovat parantaneet työntekijöiden hyvinvointia ja vähentäneet heidän stressiä, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta ja uupumusta (Meyers ym., 2013; Meyers ym., 2017). Hankkeemme keskiöön on valittu sellaiset aiemmissa tutkimuksissa ja muissa ammattiryhmissä hyvinvointia tukeneet positiivisen psykologian voimavarat, joiden oletamme hyödyttävän myös suomalaisia esihenkilöitä, rehtoreita ja urheiluvalmentajia.

3.2 Tunnetaitointerventiot aiemman tutkimuksen valossa

Tutkimukset ovat osoittaneet, että tunneälykyys ja tunnetaidot vaikuttavat laajasti yksilön elämään (Sánchez-Álvarez ym., 2016; Schutte ym., 2007). Nämä taidot ovat liitetty fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, akateemiseen suoriutumiseen sekä työsuoriutumiseen. Koska aikaisempien tutkimushavaintojen valossa tunnetaidot näyttäytyvät hyvin keskeisiltä meidän jokapäiväisessä elämässämme, ovat tutkijat kiinnostuneet myös mahdollisuudesta vahvistaa näitä taitoja erilaisissa konteksteissa. Erilaisia tunnetaitointerventioita on toteutettu sekä erilaisille kohderyhmille (muun muassa tiiminvetäjille, johtajille, opettajille ja esihenkilöille) että erilaisissa konteksteissa: organisaatioissa, kouluissa, sairaaloissa (Groves ym., 2008; Pool & Qualter 2012; Gilar-Corbi ym., 2019, Buruck ym. 2016; Fletcher ym. 2019).

Kirjallisuudessa esitellyt erilaiset tunnetaitojen harjoitusohjelmat sisältävät tyypillisesti viikoittain tapahtuvia noin 2–3 tunnin kestoisia tapaamisia (Kotsou ym., 2019). Harjoitusohjelmien tapaamiset toteutettiin pääsääntöisesti pienryhmissä, joissa tehtiin muun muassa ryhmätöitä ja -keskusteluja, kirjallisia harjoitteita ja kotitehtävä. Osaan interventioista kuului myös verkko-opiskeluosuuksia ja sähköpostiseurantaa. Interventioiden kokonaiskestot vaihtelivat suuresti eri tutkimuksissa (kolmesta tapaamisesta jopa kahteen vuoteen).

Tutkijoiden valitsema tunneälykkyyden teoreettinen malli (tunneäly taitona vs. tunneäly ominaisuutena) vaikutti siihen, mitä tunneälykkyyden mittareita

tutkimuksessa käytettiin. Aiemmissa tutkimuksissa tunnetaitointervention tehoa on mitattu ensisijaisesti tunneälykkyyden muutoksena. Yhteenvetona aiemmista organisaatioissa tehdyistä tunnetaitointerventioista voidaan todeta, että tunnetaitoja voidaan lisätä intervention avulla ja näiden muutoksien on havaittu säilyvän myös noin kuusi kuukautta intervention jälkeen. Harvassa tutkimuksessa analysoitiin tunnetaitointerventioiden vaikutusta psykologisiin tekijöihin, jotka tukevat yksilön hyvinvointia tai stressinsäätelytaitoja. Vain osassa tutkimuksista oli mukana laajemmin myös hyvinvointia arvioivia mittareita. Tässä tutkimuksessa tavoitteenamme on laajemmin arvioida yksilöiden psyykkisen hyvinvoinnin osatekijöitä sekä psykologisia muuttujia hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen taustalla. Tutkimukseen valikoitiin kolme eri ammattiryhmää (esihenkilöt, rehtorit ja valmentajat) sekä kontrolliryhmä, jotta ohjelman vaikutusta voitaisiin tutkia.

Aikaisemmat tunnetaitointerventiot ovat vaihdelleet suuresti intervention kokonaiskeston, yksittäisten tapaamisten keston ja frekvenssin suhteen sekä intervention taustalla olevan teoreettisen mallin suhteen. Vaihtelevasta metodologiasta huolimatta suuri osa julkaistuista tutkimuksista kuitenkin tukee oletusta siitä, että tunnetaitoja voidaan parantaa siihen kehitettyjen ja kohdennettujen interventioiden avulla (Kotsou ym., 2018). Kohentuneen tunneälykkyyden lisäksi tutkimuksissa on havaittu harjoittelun lisäävän yksilön itseraportoimaa elämäntyytyväisyyttä ja kokemusta omasta terveydestään (Slaski & Cartwright 2003). Tunnetaitoharjoittelun on todettu myös kohentavan yksilön stressinsäätelytaitoja, parantavan kyvykkyyttä työtehtävissä, tukevan empatiakykyä, lisäävän tiimityöskentelytaitoja, tukevan konfliktitilanteiden hallintaa ja jopa lisäävän työllistymistä (Clarke, 2010; Gilar-Corbi ym. 2019). Lyhyen intervention on todettu kohentavan projektipäälliköiden valmennustaitoja (coaching) (Grant, 2007).

Työkontekstissa tehdyt interventiotutkimukset ovat osoittaneet, että erilaiset harjoitteluohjelmat voivat kohentaa tunneälyä kokonaisuutena tai harjoittelu voi näkyä jonkin tunneälyn osa-alueen kohenemisena (riippuen teoreettisesta mallista/käytetystä instrumentista). Monet organisaatioissa toteutetut tunnetaito-ohjelmat on integroitu osaksi työntekijän muuta valmennusta ja ohjausta ilman, että interventiot ovat sisältäneet varsinaista teoreettista pohjaa tai tieteellistä tutkimusta. Erilaisten harjoittelu- ja valmennusohjelmien

ajatellaan usein olevan kalliita, mikä lisää painetta kehittää lyhyitä ja tehokkaita mutta kuitenkin näyttöön perustuvia laadukkaita interventioita.

Tunnetaitointerventioita käsitteleviä tutkimuksia on vielä melko vähän, tutkimukset eroavat toisistaan suuresti metodologisesti ja teoreettisesti. Aikaisempien tutkimusten tulokset eivät näin ollen ole suoraan yleistettävissä muihin ammattiryhmiin tai työympäristöihin. Aikaisemmat organisaatioissa tehdyt interventiot ovat vahvasti keskittyneet tunnetaitojen tukemisen lisäksi kohentamaan vaikuttavaa johtamista, ammatillista menestymistä, sosiaalisia ja akateemisia taitoja ja yhteistyötä tukevia taitoja. Monissa organisaatio-kontekstissa tehdyissä tutkimuksissa ei lainkaan arvioitu, miten interventiot vaikuttavat niihin psykologisiin tekijöihin, joiden tiedetään toimivan puskurina työkuormitusta ja -stressiä vastaan. Kun keskitytään ainoastaan työn tuloksellisuuteen ja työhön liittyvien muuttujien arvioimiseen, saattaa tunnetaitointerventioiden todellinen tehokkuus ja hyödyllisyys jäädä huomioimatta. Aikaisemmin näiden harjoitteluohjelmien tehoa on pääsääntöisesti arvioitu työtehosta näkyvänä lisäarvona. Yksilön hyvinvoinnin ja erilaisten psykologisten ominaisuuksien vahvistaminen on nähty enemmän mahdollisena intervention lisäarvona, eikä ne välttämättä ole olleet harjoitteluohjelman suoranainen tavoite.

Kirjallisuuden perusteella voimme siis olettaa, että tunnetaitojen harjoittelu todennäköisesti lisää tunneälykkyyttä ts. niitä taitoja, mistä tunneälyn ajatellaankin koostuvan. Sen lisäksi vaikuttaisi siltä, että tunnetaitointerventiot voivat olla hyödyllisiä myös kohentamaan muita oleellisia yksilön toiminnan osa-alueita kuten työkykyä ja akateemista pärjäämistä, tyytyväisyyttä elämään ja psyykkistä hyvinvointia.

Monissa tutkimuksissa erilaisia tunneälykkyyttä vahvistavia interventioita on tutkittu ja arvioitu suhteessa työelämän taitoihin. Sosiaalisten ja työhön liittyvien taitojen muutoksia on arvioitu sillä, lisääkö tunnetaitoharjoittelu asiakastytyväisyyttä (Beigi & Shirmohammadi, 2011). Tutkimushankkeessamme oltiin kiinnostuneita ensisijaisesti yksilön psykologisten ominaisuuksien kehittämisestä. Esihenkilöt, rehtorit ja valmentajat perinteisesti työssään auttavat ja tukevat muita. Erityisesti sosio-emotionaalisesti kuormittavassa työssä sujuva tunnetaitojen hallinta ja oman hyvinvoinnin johtaminen nousevat keskiöön. Aikaisempien tutkimuksien kautta tiedämme, että useat psykologiset

tekijät kuten työn merkityksellisyyden kokemus ja työn imu suojaavat yksilöä työkuormitukselta ja toimivat suojaavana puskurina stressiä ja haasteita vastaan. Tässä tutkimushankkeessa keskitymme tarkastelemaan hyvinvointia ja tunnistamaan henkilökohtaisia resurssitekijöitä. Tämän tunnetaitoja harjoittavan intervention vaikuttavuutta tullaan arvioimaan kyselyaineiston ja yksilön omien kokemusten kautta.

4. TUTKIMUSHANKKEEN TAVOITTEET

Tässä tutkimushankkeessa kehitettiin ryhmäohjausmenetelmä esihenkilöiden ja urheiluvalmentajien työhyvinvoinnin edistämiseen sekä selvitettiin tunnetaitojen yhteyksiä hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen. Tässä vaiheessa olemme toteuttaneet tavoitteet A-D ja osittain tavoitteen E. Tavoitteet E-G tullaan toteuttamaan osaksi vielä 2021 puolella ja loput tavoitteet 2022 alkaen.

Tavoitteina olivat:

- A. suunnitella, kehittää ja toteuttaa ryhmäohjausohjelma, jossa yhtenä olennaisena osana on harjoitella hyvinvointia, työkykyä sekä työstä ja stressistä palautumista edistäviä tunnetaitoja. Tunnetaidot, joita ohjelmassa harjoiteltiin, olivat tunteiden tunnistaminen, säätely ja hyödyntäminen.
- B. kerätä ryhmäohjausohjelmaan liittyvät määrällinen ja laadullinen aineisto.
- C. tutkia hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen liittyviä tunnetaitoja. Tutkimuskysymykset: ovatko tunnetaidot yhteydessä a) hyvinvointiin, b) työkykyyn, c) työstä palautumisen keinoihin ja stressistä palautumiseen?
- D. tuottaa työkaluja työhyvinvoinnin seurantaan (tietoisku olennaisista tekijöistä, tarkistuslista säännöllisesti organisaatiossa seurattavista asioista).
- E. selvittää mahdollisia ammattialaeroja, ryhmäeroja ja sukupuolieroja tunnetaidoissa, hyvinvoinnissa, työkyvyssä ja palautumisessa.
- F. julkaista tutkimusartikkeleita tunnetaitojen yhteydestä hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen sekä ohjelman vaikuttavuudesta.
- G. jalostaa tutkimusnäyttöön perustuva hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistävä ryhmäohjausmalli, jota voi lähteä edelleen pilotoimaan ja kehittämään eri alojen organisaatioiden esihenkilöille.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Menetelmät

Ennen hankkeen alkua olimme yhteydessä eri paikallisiin organisaatioihin ja näiden keskustelujen perusteella tutkimukseemme osallistuviksi organisaatioiksi valikoitui Joensuun kaupungilta kaksi organisaatiota ja Pohjois-Karjalan Osuuskunnasta yksi toimiala. Osallistuvat organisaatiot siis lupautuivat mukaan tutkimushankkeeseen ennen kuin varsinainen hanke alkoi.

5.1.1 Osallistujat ja aineiston keruu

Osallistujat tulivat kolmesta eri organisaatiosta: Joensuun koulutustoimesta (rehtorit), Joensuun Urheiluakatemiasta (urheiluvalmentajat) ja Pohjois-Karjalan Osuuskunnasta (majoitus- ja ravintola-alan esihenkilöt). Näistä organisaatioista kutsuttiin henkilöt esittelyinfoon. Tutkimushankkeen suunnitelma esiteltiin tässä tilaisuudessa ja sen jälkeen halukkaat saattoivat ilmoittautua ohjelmaan osallistujiksi. Ilmoittautuneet osallistujat arvottiin ohjelman eri ryhmiin (5 kpl): esihenkilöt, rehtorit, urheiluvalmentajat, sekaryhmä ja kontrolliryhmä. Aineiston keruu tapahtui aikavälillä 9/2020–10/2021. Aineistossa oli 20 rehtoria, jotka olivat iältään keskimäärin 53,8 vuotta; 14 esihenkilöä, iältään keskimäärin 33,7 vuotta ja 16 urheiluvalmentajaa, iältään keskimäärin 37,4 vuotta. Aineistossa oli 29 miestä ja 21 naista. Suurin osuus miehiä oli urheiluvalmentajien ryhmässä ja pienin esihenkilöryhmässä.

5.1.2 Kyselyt

Kyselyt lähetettiin osallistujille ennen ohjelman alkua, ohjelman päättyessä ja kolmen kuukauden kuluttua ohjelman päätyttyä. Koronatilanteen vuoksi ohjelman aloitus viivästyi suunnitellusta, ja saimme toteutettua viimeisen kyselyn vasta syksyllä 2021 (kontrolliryhmä). Ensimmäisenä aloittivat rehtorit ja urheiluvalmentajat. Sitten loppuvuodesta aloittivat esihenkilöryhmä ja sekaryhmä. Kontrolliryhmä aloitti helmikuun lopussa 2021. Tutkimuksessa käytetyt kyselyt löytyvät taulukosta 1.

Taulukko 1. Tutkimuksen kyselyt ja muuttujat

Kysely / muuttuja	Esimerkkiväittäjä (kyselyn lähde)	Osiot	Vastaus- asteikko	Alfa*
Työkyky	Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (Tuomi ym., 1997)	1	1-10	-
Henkinen työkyky	Millaiseksi arvioit työkykysi henkisten vaatimusten osalta?	1	1-10	-
Itsearviointi terveydentila	Millainen on terveydentilasi verrattuna muihin ikäisiisi? (Miilunpalo ym., 1997)	1	1-5	-
Koettu stressi	Kuvaus mitä stressillä tarkoitetaan. Tunnetko nykyisin tällaista stressiä? (Elo ym., 2003)	1	1-5	-
Resilienssi	Olen mielestäni vahva kohtaamaan haasteita ja vaikeuksia. (Connor & Davidson, 2003)	10	1-5	.80
Oikeudenmukaisuus	Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä ja kokemuksensa itseään koskevissa asioissa. (Elovainio ym., 2010)	8	1-5	.84
Työn vaatimukset	Työssäni on jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine. (Karasek & Theorell, 1990)	4	1-5	.70
Työn hallinta	Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni. (Karasek & Theorell, 1990)	9	1-5	.66
Työn imu	Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. (Hakanen, 2009)	9	1-5	.92
Sosiaalinen tuki työssä	Sosiaalinen tuki työkavereilta, esimieheltä ja millaiset välit ihmisillä on työpaikalla. (Sarason ym., 1983)	3	1-5	.67
Tunnetila/ mieliala	Positiivisten ja negatiivisten tunteiden kokeminen kahden viikon aikana. (Thompson, 2007)	10	1-5	.83
Tunnetaidot	Pystyn säätelemään omia tunteitani. (Davies ym., 2010)	10	1-5	.81
Työn merkityksellisyys ja tarkoitus	Missä määrin koet, että työsi on merkityksellistä ja mielekästä.	1	1-7	.67

Kysely / muuttuja	Esimerkkiväittäjä (kyselyn lähde)	Osiot	Vastaus- asteikko	Alfa*
Elämän merkityksel- lisuus	Missä määrin koet, että elämäsi on merkityksellinen ja mielekäs? (Butler & Kern, 2016)	1	1-6	-
Työn merkityk- sellisyys	Missä määrin koet, että työsi on merkityksellistä ja mielekästä? (Butler & Kern, 2016)	1	1-6	-
Tavoitteiden saavuttaminen	Kuinka usein saavutat tärkeät tavoit- teesi? (Butler & Kern, 2016)	3	1-5	-
Elämän- tyytyväisyys	Olen tyytyväinen elämääni. (Diener, 1985)	1	1-5	.80
Työ- tyytyväisyys	Olen tyytyväinen työhöni.	1	1-5	-
Työstä palautumisen kokemukset	Vaihdan vapaalle ja rentoudun. (Sonnentag & Fritz, 2007, suomennos Kinnunen)	16	1-5	-

* Cronbachin alfa

Tunnetaitoja ovat tunteiden tunnistaminen, säätely ja tunteiden hyödyntäminen päätöksenteossa (Davies ym., 2010). Resilienssi puolestaan kuvastaa stressistä palautumista ja sitä, että palautuu hyvin tai melko nopeasti kuormittavista tilanteista (Connor & Davidson, 2003). Työn imu koostuu energisyydestä, tarmokkuudesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imu on mielletty työhyvinvoinnin kuvaajaksi monissa tutkimuksissa (Hakanen, 2009). Työkykyä voidaan arvioida kysymällä tämänhetkisestä tilanteesta ja pyytämällä myös arvio siitä, mikä työkyky olisi kahden vuoden kuluttua. Työstä palautumisen kokemukset koostuvat useasta eri tekijästä: psyykkisestä työstä irrottautumisesta, rentoutumisesta, taitojen hankkimisesta vapaa-ajalla ja vapaa-ajan kontrollista eli siitä, onko mahdollista itse määritellä miten vapaa-aikaansa viettää (Kinnunen & Mauno, 2009). Palautumiskokemukset on aiemmin liitetty työn imuun (Sonnentag, 2003).

Ohjelman päätyttyä osallistujille lähetettiin ryhmänohjaukseen liittyvä palautekysely. Kysely koostui kahdeksasta kysymyksestä, joissa osallistuja sai antaa ohjelmalle arvosanan, sekä arvioida ohjelman hyödyllisyyttä ja tyytyväisyyttä ohjelmaan ja sen eri osiin ja miten osallistujat kokivat tunnetaitojen kehittyneen ohjelman aikana. Osallistujien kanssa sovittiin myös henkilökohtainen palautekeskustelu.

5.1.3 Laadullinen tieto: haastattelut, kotitehtävät ja 360° -palaute

Ohjelmaan ilmoittautuneisiin otettiin yhteyttä henkilökohtaisesti ja heidät haastateltiin ennen ohjelman alkua. Noin puolen tunnin mittaiset haastattelut toteutettiin Teamsin kautta siten, että molemmat ohjaajat olivat mukana haastattelutilanteessa. Haastatteluissa toinen toimi haastattelijana ja toinen havainnoi ja kirjasi haastateltavan kertomuksesta muistiinpanoja. Myös haastattelija kirjasi muistiinpanoja, joten alkuhaastatteluaineisto koostuu kahden henkilön kirjoittamista muistiinpanoista. Alkuhaastattelu toteutettiin strukturoituna teemahaastatteluna. Haastattelussa osallistuja kertoi näkemyksiä omasta työhyvinvoinnista, työstressistä ja työstä palautumisesta, tunnetaidoista. Haastateltava kertoi myös ajatuksiaan siitä, mitä ohjelmalta odottaa ja mitä ohjelmasta toivoo saavansa.

Ohjelman päätyttyä jokaisen osallistujan kanssa toteutettiin henkilökohtainen palautekeskustelu. Tämän palautekeskustelun kesto oli myös noin puoli tuntia ja se toteutettiin Teamsin kautta. Alkuhaastattelusta poiketen palautekeskusteluissa oli vain yksi haastattelija, joka kirjoitti samanaikaisesti haastattelumuistiinpanot käsin. Strukturoidun teemahaastattelun ensimmäisen osion aiheina oli ohjelmasta saatu oppi ja mieleen jääneet asiat ja tärkeäksi koetut havainnot. Toisessa osiossa käsiteltiin osallistujasta loma- ja tutkimuksen ja 360° -palautteella kerättyä materiaalia. Osallistujat saivat tietoa siitä, miten olivat vastanneet alku- ja loppukyselyssä resilienssin, työn imun, tunnetaitojen ja palautumisen kysymyksiin verrattuna muihin. Osallistujan kanssa käytiin myös keskustelut hänestä saapuneen 360° -palautteesta siten, että haastattelija oli koonnut yhteenvedon postitse saapuneista palautteista. Viimeisessä osiossa osallistuja sai antaa palautetta ohjelmasta, sen toimivista ja ei-toimivista osista, sekä antaa palautetta ohjaajille ja ohjelman kehittämisideoita.

5.2 Ryhmäohjausinterventio

5.2.1 Ohjausryhmien toiminta

Kaikki ohjelmaryhmät saivat saman intervention. Ohjauksen suunnittelu ja toteutus tehtiin työparina. Ohjaajina toimivat työnohjaaja ja psykologi/

projektitutkija. Ennen ryhmän alkua jokaisen ryhmän osallistujien kanssa sovittiin erikseen sopivat aikataulut. Tapaamiset pyrittiin järjestämään sellaisena ajankohtana, että kaikki osallistujat pystyisivät osallistumaan ryhmän tapaamisiin. Ohjelman toteutus oli etukäteen suunniteltu kokonaan lähitapaamisiksi, mutta koronatilanne pakotti tapaamiset etätapaamisiksi kesken ohjelman. Koska ryhmät etenivät omien aikataulujensa mukaisesti, osa ryhmistä sai lähes koko intervention lähitapaamisina ja kontrolliryhmän tapaamiset järjestettiin kokonaan etänä. Ohjelmaryhmien etätyöskentelyalustaksi valikoitui Microsoft Teams. Teamsissä olevalle ryhmän omalle alustalle koottiin kaikki materiaalit osallistujien luettaviksi.

Osallistujilta toivottiin etukäteen tietoa, mikäli hän on estynyt tulemaan paikalle. Tapaamisella käyty materiaalit ja tehtävät olivat osallistujien vapaasti luettavissa tapaamiskerran jälkeen ja tapaamiseen estyneitä ohjeistettiin tutustumaan päivän materiaaleihin itsenäisesti. He saivat myös virittää halutessaan keskustelua Teams-alustalla.

5.2.2 Ohjausryhmien tapaamiset ja teemat

Ohjelman teemat, tapaamiskerrat ja osallistujamäärät on kerrottu taulukossa 2. Jokaisesta tapaamiskerrasta tehtiin myös ohjelman tarkoituksenmukaisuustarkastelu (fideliteetin arviointi) kirjaamalla havaintoja strukturoidulle lomakkeelle. Ohjaajien työjärjestys oli sovittu etukäteen, ja vetovastuussa oleva ohjasi ja samalla toinen kirjasi näitä tarkoituksenmukaisuushavaintoja.

Jokainen ryhmä aloitti tapaamiset aloitusseminaarilla, jonka kesto oli kolme tuntia. Aloitusseminaarissa aluksi kerrattiin ohjelman ideaa ja tulevien tapaamisten ajankohtia. Osallistujille avattiin ohjelmassa keskeistä tunnetaitoihin ja työhyvinvointiin liittyvää teoreettista taustaa. Tilaa varattiin runsaasti myös tutustumiselle ja ryhmäytymiselle.

Neljän eri teemapäivän strukturi noudatti samaa kaavaa. Tapaamisen alussa vaihdettiin ensin kuulumisia ja edelliseltä tapaamiskerralta mieleen jääneitä asioita tai purettiin auki edellisellä tapaamisella annettu kotitehtävä. Tapaamisen puolivälissä tiedollisessa osassa käytiin lävitse päivän teemaan liittyvää teoreettista tietoa. Tämän jälkeen harjoitusosiossa tehtiin päivän teemaan liittyvä konkreettinen harjoitus tai harjoituksia. Lopuksi ryhmä sai hetken aikaa keskustella vapaasti ja ohjaajat vetäytyivät kuuntelemaan

virinnyttä keskustelua. Viimeisenä tehtävänä oli kirjoittaa muutama tapaa-
miskerralta mieleen jäänyt oppimiskokemus tai kiinnostava havainto ylös
omaan oppimispäiväkirjaan.

Taulukko 2. Ohjelman teemat, tapaamiset ja osallistujamäärät

Ryhmä	Pvm	Osallistujat	Live / TEAMS
Rehtoriryhmä			
1. Aloitusseminaari	23.9.2020	10/11	Lähi
2. Tunteet ja tunnetaidot	7.10.2020	9/11	Lähi
3. Yksilölliset erot	28.10.2020	7/11	Lähi
4. Vuorovaikutus	18.11.2020	8/11	Lähi
5. Hyvinvoinnin johtaminen	9.12.2020	8/11	Teams
Valmentajaryhmä			
1. Aloitusseminaari	1.10.2020	9/10	Lähi
2. Tunteet ja tunnetaidot	8.10.2020	8/10	Lähi
3. Yksilölliset erot	29.10.2020	5/10	Lähi
4. Vuorovaikutus	19.10.2020	3/10	Lähi
5. Hyvinvoinnin johtaminen	10.12.2020	6/10	Teams
Esihenkilöryhmä			
1. Aloitusseminaari	3.11.2020	9/10	Lähi
2. Tunteet ja tunnetaidot	24.11.2020	7/10	Teams
3. Yksilölliset erot	8.12.2020	5/10	Teams
4. Vuorovaikutus	12.1.2021	3/10	Teams
5. Hyvinvoinnin johtaminen	2.2.2021	3/10	
Sekaryhmä			
1. Aloitusseminaari	10.11.2020	4/8	Lähi
2. Tunteet ja tunnetaidot	20.11.2020	3/8	Lähi
3. Yksilölliset erot	3.12.2020	7/8	Teams
4. Vuorovaikutus	12.1.2021	4/8	Teams
5. Hyvinvoinnin johtaminen	2.2.2021	4/8	Teams
Kontrolliryhmä			
1. Aloitusseminaari	8.2.2021	7/8	Teams
2. Tunteet ja tunnetaidot	3.3.2021	8/8	Teams
3. Yksilölliset erot	24.3.2021	6/8	Teams
4. Vuorovaikutus	12.4.2021	4/8	Teams
5. Hyvinvoinnin johtaminen	5.5.2021	5/8	Teams

Tunteet ja tunnetaidot -tapaamiskerta koostui parikeskusteluista, tie-
to-osuudesta, sekä harjoituksesta. Parikeskusteluissa keskusteltiin tunteisiin
ja tuntemuksiin liittyvistä asioista. Tieto-osuudessa kerrottiin tunteiden psy-
kologiasta. Tämän jälkeen tehtiin hyväksymis- ja omistautumis- terapeutin

viitekehyksen mukainen mielikuvaharjoitus ”kolme tapaa havainnoida” (Lappalainen et. al., 2004). Mielikuvaharjoituksessa käytiin mielikuviin luodussa elokuvateatterissa lävitse haastavia tunteita aiheuttanutta tapahtumaa ja irrottauduttiin tunteen vaikutusvallasta ohjatusti. Harjoituksen jälkeen käytiin keskustelua mielikuvaharjoituksen aikaisista tunteista ja sen toimivuudesta. Tapaamisen lopussa ryhmää ohjeistettiin tekemään ensimmäinen kotitehtävä, joka liittyi haastavissa vuorovaikutustilanteissa virinneiden tunteiden havainnointiin arjessa tunnepäiväkirjatehtävän avulla.

Yksilölliset erot -tapaamiskerran alussa purettiin edellisen kerran kotitehtävä keskustellen havainnoista ensin pienryhmissä. Sitten kokoonnuttiin taas koko ryhmänä ja purettiin pienryhmäkeskustelut yhdessä. Tieto-osuudessa ryhmälle kerrottiin yksilöllisistä eroista. Tietopaketti sisälsi tietoa muun muassa siitä mitä temperamentti ja persoonallisuus ovat, ja siitä miten yksilölliset erot näkyvät toiminnassa ja liittyvät hyvinvointiin. Tehtäväosiossa osallistujat arvioivat itseään janatehtävien avulla. He saivat verrata itseään muihin, sekä tehdä havaintoja, miten paljon samassa työssä toimivat ihmiset eroavat toisistaan.

Vuorovaikutus-tapaamiskerralla käytiin lävitse haastavia vuorovaikutustilanteita. Tapaamiskerran aluksi käytiin yhdessä lävitse havaintoja kotitehtävästä. Tieto osuudessa kerrottiin erilaisista vaihtoehtoisista vuorovaikutuksen lähestymistavoista, ratkaisukeskeisestä keskustelutyylistä ja dialogisesta vuorovaikutuksesta. Harjoitteluosiossa ryhmäläiset harjoittelivat erilaisia vuorovaikutustapoja ja rooleja havainnollistaakseen arkisia vuorovaikutustilanteita. Lopuksi oli vapaa reflektiohetki ja osallistujat kirjoittivat lopuksi oppimispäiväkirjaa tapaamiskerralta. Tapaamiskertojen sisällön yhteenveto on esitetty taulukossa 3.

Hyvinvoinnin johtaminen -tapaamiskerta koostui tieto-osuudesta ja oman hyvinvointisuunnitelman tekemisen ohjeistuksesta. Lopuksi tehtiin yhteenveto ohjelmasta ja sen sisällöistä sekä käytiin yhteinen palautekeskustelu. Tapaamisen lopuksi osallistujia ohjeistettiin keräämään 360° -palautetta, joka toimitettiin nimettömissä kirjekuorissa työpaikalle.

Taulukko 3. Ohjelman tapaamisten sisältöjen yhteenveto ja kotitehtävät

Tapaaminen	Kotitehtävä
<p>Aloitusseminaari (3 h) Ryhmäytymistehtäviä Ohjelmarungon ja tavoitteiden esittäminen Keskeisten teorioiden esittäminen ja aiheesta keskusteleminen Ryhmän vapaa keskustelu Oppimispäiväkirjamerkinnot itselle (5 min)</p>	
<p>Tunteet ja tunnetaidot (2 h) Kuulumiskierros (jokaisella tapaamisella) Tunteisiin ja tunnetaitoihin liittyvää tietoa 3 näkökulmaa harjoitus Kotitehtävän jakaminen Ryhmän vapaa keskustelu Oppimispäiväkirjamerkinnot itselle (5 min)</p>	<p>Kotitehtävä 1. Kirjoita jokin haastava vuorovaikutustilanteista vapaa-ajalta ja niihin liittyvistä tunteista kahtena eri päivänä (2kpl, á 20min/ kirjoitus) Tehtäviä palautettiin: 20 kpl</p>
<p>Yksilölliset erot (2 h) Kotitehtävä 1 läpikäyminen Yksilöllisiin eroihin liittyvää tietoa Janatehtävä: yksilölliset erot Kotitehtävä 2 ohjeistus Ryhmän vapaa keskustelu Oppimispäiväkirjamerkinnot itselle (5 min)</p>	<p>Kotitehtävä 2. Kirjoita jokin työssä tapahtunut haastava/toistuva/arkinen vuorovaikutustilanne 2kpl eri päivinä (a 20min / kirjoitus). Tehtäviä palautettiin: 13 kpl</p>
<p>Vuorovaikutus Kotitehtävän 2 läpikäyminen Vuorovaikutukseen liittyvää tietoa Pariharjoituksia vuorovaikutustilanteisiin Ryhmän vapaa keskustelu Oppimispäiväkirjamerkinnot itselle (5 min)</p>	
<p>Hyvinvoinnin johtaminen Hyvinvoinnin johtamiseen liittyvää tietoa Hyvinvointisuunnitelmantekemisen ohjeistaminen Ohjelman yhteenveto ja palautekeskustelu Oppimispäiväkirjamerkinnot itselle (5 min)</p>	<p>Ohjeistus 360° -palautteen keräämiseen</p>

5.3 Tutkimusaineiston analyysi

5.3.1 Tilastollinen analyysi

Tässä raportissa esittelemme määrälliseen aineistoon liittyviä tuloksia vain alkuvaiheen aineistosta. Koko interventioaineisto saatiin kerättyä vasta syksyllä 2021 (koronatilanne viivästytti aineistonkeruun aloitusta sekä etenemistä ajoittain) ja sitä ei ole saatu vielä valmisteltua analysointivalmiiksi. Eli muut osat aineistosta ovat vielä tekeillä.

Laskimme aineiston tunnuslukuja ja tutkimme tunnetaitojen, hyvinvoinnin, työkyvyn, palautumisen ja muiden tutkimusmuuttujien välisiä yhteyksiä Pearsonin ja Spearmanin korrelaatioiden avulla. Selvitimme lineaarisilla regressioanalyyseilla, miten tunnetaidot ovat yhteydessä hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen ja missä määrin tunnetaidot selittivät hyvinvoinnin, työkyvyn ja palautumisen vaihtelua. Lineaarisisissa regressioanalyyseissa laskimme nk. raakayhteyden ja sen jälkeen taustatekijät huomioivat yhteydet.

5.3.2 Laadullisen haastatteluaineiston analyysi

Laadullisen aineiston osalta tuloksia on koottu sekä alkuhaastattelusta että henkilökohtaisista palautekeskusteluista ja muistiinpanoista. Käsin tehdyt muistiinpanot analysoitiin teemoittelemalla vastaukset strukturoidulla haastattelulomakkeella oleviin kysymyksiin. Haastatteluista syntyneet teemat yhdistettiin lopulta isommiksi kattoteemoiksi. Ryhmätyönohjauksesta saamaamme numeraalista palautetta tutkimme keskiarvoilla ja kouluarvosanoilla.

6. TULOKSET

Aineistoa kuvaavia taustatekijöitä on esitelty taulukossa 4. Noin puolella osallistujista oli korkeakoulututkinto. Työkokemusta nykyisessä työssä jakautui osallistujien keskuudessa melko lailla kolmeen luokkaan: 1-2 vuotta (34 %), 3-9 vuotta (34 %) ja 10 vuotta tai yli (28 %).

Taulukko 4. Taustatekijät.

Taustatekijä	Keskiarvo/ lukumäärä	Keskihajonta/ %
Ikä (vaihtelu 22-60 vuotta)	42,8	11,9
Sukupuoli (mies/nainen)	29/21	58/42
Koulutustaso		
Peruskoulu	1	2
Ammattikoulu	10	20
Lukio	1	2
Alempi korkeakoulututkinto	11	22
Ylempi korkeakoulututkinto	21	42
Akateeminen jatkotutkinto	4	8
Muu	2	4
Työkokemus nykyisessä työssä		
Alle 12 kk	2	4
1-2 vuotta	17	34
3-5 vuotta	8	16
6-9 vuotta	9	18
10 vuotta tai yli	14	28

6.1 Tunnetaitojen yhteydet hyvinvointiin, työkykyyn ja työstä palautumisen kokemuksiin

Korrelaatioanalyysin tulokset osoittivat, että tunnetaidot liittyivät korkeampaan ikään ja korkeampaan koulutustasoon. Tunnetaidot liittyivät korkeampaan resilienssiin ja korkeampaan työn imuun. Tunnetaidot eivät korreloineet

työstä palautumisen kokemusten kokonaispistemäärän kanssa. Tästä mittarista onkin hyvä tarkastella erikseen palautumiskokemusten erillisiä tekijöitä eli psyykkistä irrottautumista työstä, rentoutumista, taitojen hankkimista vapaa-ajalla ja kontrollia vapaa-ajasta. Tunnetaidot korreloivat korkeampien vapaa-ajan taitojen hankkimisen ja paremman vapaa-ajan kontrollin kanssa. Toisin sanoen paremmat tunnetaidot liittyivät siihen, että vapaa-ajalla hankkii jotakin uusia taitoja tai harrastuksia sekä siihen, että on enemmän sananvaltaa siihen mitä ja milloin vapaa-ajalla tekee.

Regressioanalyysien perusteella havaittiin, että tunnetaidoilla on yhteys korkeampaan resilienssiin, korkeampaan työn imuun, parempaan itsearvioituun työkykyyn 2 vuoden kuluttua sekä palautumisen kokemuksista taitojen hankkimiseen vapaa-ajalla sekä parempaan kontrolliin vapaa-ajasta (standardoidut regressiokertoimet vaihtelivat välillä 0,34–0,59). Kun huomioimme iän vaikutuksen, kaikki muut yhteydet säilyivät merkitsevinä paitsi tunnetaitojen yhteys taitojen hankkimiseen vapaa-ajalla katosi tässä analyysissä. Kun huomioimme iän lisäksi vielä koulutustason, tunnetaidot olivat yhteydessä parempaan työn imuun, parempaan itsearvioituun työkykyyn kahden vuoden kuluttua sekä parempaan kontrolliin vapaa-ajasta. Toisin sanoen yhteydet tunnetaitojen ja resilienssin sekä vapaa-ajalla taitojen hankkimisen kanssa eivät enää olleet merkitseviä, kun koulutustaso huomioitiin.

Tunnetaidot selittivät resilienssin vaihtelusta lähemmäs 9 %, työn imun vaihtelusta 25 %, työkykyarviosta kahden vuoden kuluttua ja työstä palautumisen vaihtelusta noin 10 %.

6.2 Osallistujien odotukset ja kokemukset ryhmäohjauksesta

Alkuhaastattelussa ohjelmaan osallistujat saivat kertoa odotuksistaan ja toiveistaan. Osallistujat toivoivat saavansa uusia keinoja työpaikan vuorovaikutustilanteisiin ja yleisesti esihenkilötyöhön ihmisten parissa toimimiseen. Osallistujat toivoivat myös erilaisten vuorovaikutustilanteisiin liittyviä itsesäätelykeinoja, kuten keinoja rauhoitella itseään haastavissa tilanteissa. Ohjelmalta toivottiin vinkkejä myös työn organisoimisen parantamiseen ja työn ja

vapaa-ajan selkeämpään erottamiseen, sekä keinoja arkiseen stressin säätelyyn.

Ohjelman loputtua osallistujat kertoivat pienistä paremmista valinnoista arjessa, sekä ohjelman myötä syntyneistä uusista huomioista. Yleisesti ohjelmaan osallistujat kertoivat kollegiaalisen kohtaamisen ja luottamukselliset vertaiskeskustelut tärkeiksi. Osallistujat kertoivat alkaneensa ajattelemaan pieniä asioita arjessa, joista oma jaksaminen ja hyvinvointi muodostuu. Tällaisia olivat esimerkiksi uni, liikunta ja vapaa-ajan viettäminen. Ohjelmasta kerrottiin olleen hyötyä erityisesti haastaviin vuorovaikutustilanteisiin. Hyvinvointitietoa haluttiin jakaa myös työyhteisön muille jäsenille. Työhyvinvoinnin johtaminen puhutteli erityisesti rehtoreita. Urheiluvalmentajat kertoivat muutoksista työkalenterissa ja omaan palautumiseen panostamisessa. Esihenkilöt kertoivat erityisesti ohjelman lisänneen ymmärrystä ihmisen erilaisesta käyttäytymisestä ja toisten ihmisten kuuntelemisen tärkeydestä. Osallistujista yli 40 % arvioi ohjelman hyväksi, ja kiitettäväksi tai erinomaiseksi yli 50 %.

6.3 Osallistujien palaute ohjelmasta ja 360° -palaute

Palautekeskustelun lopussa osallistujat saivat kertoa mitkä asiat toimivat ja millaisia muutoksia he ohjelmaan toivoisivat. Ohjelman teemoihin ja sisältöihin oltiin tyytyväisiä. Myös tiedon, tehtävien ja ryhmäpohdintojen suhde koettiin tasapainoiseksi. Luento-osuuksissa jaetun tiedon määrä koettiin riittävän kattavaksi. Pieniä ristikkäisiä eroja oli osallistujien toiveissa. Osa olisi kaivannut enemmän teoreettista tietoa, ja osalle vähempi tietomäärä olisi ollut riittävä. Jotkut osallistujat olisivat kaivanneet hieman enemmän ryhmäkeskusteluja, kun taas toiset osallistujat kokivat keskusteluille varatun ajan olleen riittävä. Ohjelman alkuesittelyltä toivottiin lisää konkretiaa ja toivottiin, että ohjelman sisältöjä avattaisiin konkreettisemmin jo etukäteen.

Ohjelmassa toteutetut kaksi kotitehtävää koettiin hankaliksi. Kotitehtävien vaikeus paljastui jo tapaamiskeskustelujen aikana ja se näkyi myös palautettujen vastausten määrässä. Vaikka kotitehtävä ohjeistettiin huolellisesti kirjallisesti ja suullisesti, tehtävänanto aiheutti monia eri tulkintoja ja jotkut

osallistujat kokivat kotitehtävän hankalaksi. Osaksi kotitehtävät koettiin liian laajoiksi, joka vaikeutti tehtävään tarttumista. Kuitenkin tehtävän palauttaneet osallistujat kertoivat kotitehtävien olleen antoisia ja mielekkäitä.

Koronatilanteen myötä ohjelman toteutus siirtyi yllättäen etäyhteydellä toteutettavaksi. Toteutustavan muutos jakoi osallistujien mielipiteitä. Toisaalta osallistujat kertoivat etäosallistumisen vaikeuttavan keskittymistä. Jotkut osallistujat osallistuivat ryhmän verkkotapaamiseen työpaikan taukokuoneessa tai omassa työhuoneessa. Nämä eivät olleet täysin rauhallisia tiloja, ja ryhmän tapaamisen aikana saattoi tulla töihin liittyviä katkoksia. Toisaalta taas etätapaamiseen oli helppo liittyä ja pienryhmätiloihin jaon kautta ryhmäläiset saivat hyvin tilaa keskustella aiheesta ensin pienryhmissä, ennen kuin ajatuksia jaettiin yhteisesti. Tieto-osuudet onnistuivat Teamsin kautta hyvin, mutta hankaluuksia tuotti janatehtävän visualisoiminen ja vuorovaikutuskerroin harjoitukset. Kuitenkin ohjelma koettiin myös Teamsin kautta pääosin toimivaksi. Koronatilanne vaikutti myös eri tavoin myös eri ammattilaisissa ja työpaikoilla, joten osallistuminen ryhmän tapaamisiin vaikeutui osalla ohjelmaan osallistujista. Palautekeskustelussa tuli ilmi, että jatkossa vastaava ohjelma toteutettaisiin enemmän läsnäolotapaamisina kuin verkkovälitteisesti. Yhteisessä tilassa osallistuminen tarjoaa rauhoitetun tilan ja paikan, joka takaa paremman keskittymisen, mielekkäämmän osallistumiskokemuksen ja paremmin tilaa vapaalle keskustelulle.

Ohjelman lopussa osallistujista kerättiin 360°-palautetta työpaikalta. Osallistujille annettiin 5 kirjekuorta, jotka heidät ohjeistettiin jakamaan työpaikalla siten, ettei ohjelmaan osallistuja itse tiedä kuka palautelomakkeen oli täyttänyt. Kirjekuorissa oli palautuskuori. Ohjelmaan osallistujasta kerätty palaute koottiin yhdeksi anonymiksi palautteeksi, joka kerrottiin hänelle palautekeskustelussa. Suurin piirtein puolelta osallistujajoukosta saatiin näitä palautteita (1–5 kpl/osallistuja). Koronatilanne aiheutti joidenkin osallistujien toimenkuvaan ja työhön sellaisia muutoksia, ettei palautteen keräämistä voitu toteuttaa.

6.4 Kokemukset ryhmäohjauksen vaikuttavuudesta

Ohjelmaan osallistujat kokivat ryhmätapaamisten ilmapiirin turvalliseksi ja luottamukselliseksi, jolloin oli helppoa jakaa asioita. On tärkeää huomata, ettei ole yksin haastavien asioiden kanssa, vaan muillakin on samankaltaisia kokemuksia. Osallistujat kertoivat, että he olivat saaneet ohjelmasta apua tunnetaitojen kehittymiseen, erityisesti toisten ihmisten kohtaamiseen ja haastaviin vuorovaikutustilanteisiin. Osa osallistujista kertoi muuttaneensa ohjelman myötä työskentelytapojansa siten, että työntekijät tulivat paremmin kuulluksi työpaikalla. Tämä havainnollistui 360° -palautteessa, jossa kerrottiin ohjelmaan osallistuneiden esihenkilöiden/valmentajien kuuntelevan entistä enemmän ja antavan myös tilaa erilaisille mielipiteille.

7. POHDINTA

7.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimme tässä positiiviseen psykologiaan ja voimavarojen edistämiseen pohjautuvassa hankkeessa ovatko tunnetaidot yhteydessä hyvinvointiin, työkykyyn ja palautumiseen esihenkilöillä ja urheiluvalmentajilla. Tulokset osoittivat, että tunnetaidot ovat yhteydessä korkeampaan resilienssiin, korkeampaan työn imuun, parempaan itsearvioituun työkykyyn kahden vuoden kuluttua sekä parempiin työstä palautumisen kokemuksiin. Ryhmäohjausinterventio koettiin hyödylliseksi ja merkitykselliseksi. Ohjelmasta oli hyötyä myös korona-ajan mukanaan tuomiin työhyvinvoinnin ja jaksamisen haasteisiin.

Havaintomme koulun sekä majoitus- ja ravintola-alan esihenkilöistä ja urheiluvalmentajista ovat linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa. Tunnetaitojen yhteydestä resilienssiin löytyy aiempaa tutkimusta. On esitetty, että resilienssit henkilöt käyttävät hyväksi positiivisia tunteita palautuakseen kuormittavista tai negatiivisista tilanteista (Tugade & Fredrickson, 2004). Aiemmin on havaittu, että tunnetaidot ovat yhteydessä korkeampaan resilienssiin sairaanhoitajilla (Cam & Buyukbayram, 2015). Sairaanhoidon johtajien tunnetaidot on liitetty henkilöstön kohonneeseen resilienssiin (Akerjordet & Severinsson, 2008).

Tutkimusta tarvitaan erityisesti siitä, voidaanko työstressi- ja työuupumusoireilua vähentää tunnetaitojen kehittämiseen tähtäävien interventioiden avulla (Meridá-Lopéz & Extremera, 2017). Tätä tutkimusta onkin jo tehty. Aiemmat tunnetaitojen kehittämiseen tähtäävät interventiot ovat johtaneet vähäisempään työuupumusoireiluun ja lisänneet itseluottamusta ja elämäntyytyväisyyttä opettajilla (Schoeps ym. 2019). Interventioilla on pystytty lisäämään iäkkäämpien ihmisten tunnetaitoja, erityisesti tunteiden säätelyä, mikä puolestaan on lisännyt resilienssiä (Delholm ym., 2020). Tunnetaitointerventiolla on myös pystytty lisäämään poliisien resilienssiä (Romosiou ym., 2019). Aiempien yksittäisten tutkimusten lisäksi tarvitaan lisää tutkimustietoa siitä,

millä keinoin hyvinvointia edistäviä voimavaroja tai henkilökohtaisia resurssitekijöitä voidaan vahvistaa, ja miten nämä liittyvät hyvinvointiin. Tutkimushankkeemme ohjelman tarkoitus oli vastata tähän tutkimuksen tarpeeseen. Tavoitteena on, että tunnetaitojen kehittämiseen tähtäävän intervention avulla osallistujat saisivat työkaluja erilaisiin kuormittaviin vuorovaikutustilanteisiin, oppisivat paremmin kiinnittämään huomiota työstä palautumiseen ja sitä kautta he saisivat käyttöönsä keinoja, joilla voisi vaikuttaa omaan työhyvinvointiin.

Ohjelmassa yksi suuri asia osallistujien kertomuksissa oli työkuormasta ja stressistä palautuminen. Osallistujat kertoivat saaneensa ohjelmasta apua omien tuntemusten tunnistamiseen, ja he myös kertoivat kiinnittäneensä enemmän huomiota omaan palautumiseen arjessa. Konkreettisella tasolla he kertoivat tehneensä muutoksia työkalenteriin sekä kertoivat kiinnittävänsä enemmän huomiota uneen, liikkumiseen ja vapaa-ajan viettämiseen. Nämä teot kertovat panostuksesta palautumiseen ja siten hyvinvoinnin edistämiseen.

Havaitsimme, että tunnetaidot olivat yhteydessä myös työstä palautumisen kokemuksiin. Palautumisen, myös työpäivän aikana, on havaittu olevan merkittävä hyvinvointia lisäävä tekijä. Työpäivän aikainen palautuminen voi olla erilaista toimintaa tai tarvittaessa aktiivista rentoutumista. Onnistuneen työpäivän aikaisen palautumisen on havaittu ylläpitämään positiivista mielialaa, energisyyttä ja tuottavuutta työpäivän aikana (Von Dreden & Binnewies, 2017). Lisäksi onnistuneen työpäivän aikaisen palautumisen on havaittu vaikuttavan myös työpäivän jälkeen koettuihin myönteisiin tunteisiin, ja vastavasti työpäivän aikana kasautuvan negatiivisen tunnekuorman on havaittu siirtyvän myös työpäivän jälkeen koettuihin tunteisiin (Virtanen ym., 2020). Myös urheiluvalmentajien työhyvinvoinnin tutkimuksessa on havaittu, että valmentajien hyvinvointia tukee omasta hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä tie-toiseksi tuleminen ja työstä irrottautuminen (Carson ym., 2018).

Osallistujat kertoivat kiinnittäneensä enemmän huomiota erilaisiin palautumistekijöihin työpäivän aikana ja sen jälkeen. Paremman omien tuntemusten tunnistamisen ja vertaiskeskustelujen kautta löytyneiden uusien keinojen voi päätellä johtaneen sekä huomion kiinnittämiseen että tekoihin oman hyvinvoinnin edistämiseksi.

Ohjelmaan osallistujat kokivat toisinaan vuorovaikutustilanteiden aiheuttavan työssä kuormittumista ja stressiä ja tähän toivottiin ohjelmalta keinoja. Ohjelmaan osallistujat kertoivatkin ohjelman antaneen uusia ajatuksia. Samoin työhyvinvoinnin johtaminen puhutteli erityisesti rehtoreita. Osallistujien kertomat havainnot ja oppimisen kokemukset palautekeskustelussa kuvaavat toisten tunteiden tunnistamisen ja säätelytaitojen kehittymisestä.

Hankkeesta kerätyn 360° -palautelomakkeen avulla oli mahdollista kartoittaa huomaavatko vertaiset ja alaiset muutoksia toimintatavoissa. Osassa 360° -palautteista oli viitteitä siitä, että ohjelmaan osallistunut oli tehnyt joitakin havaittuja muutoksia toimintatavoissaan. Palautteesta tuli ilmi, että vuorovaikutustilanteissa esihenkilö on toiminut rauhallisemmin, eikä reagoi heti tunteella. Ohjelmaan osallistuja oli antanut enemmän tilaa keskusteluille ja kuuntelulle, sekä kyselty enemmän vointia ja yleisiä kuulumisia. Nämä vastaukset kertovat osiltaan siitä, että osa ohjelmaan osallistujista oli panostanut enemmän ihmisten väliseen vuorovaikutukseen työssä.

7.2 Tutkimuksen menetelmällinen ja eettinen pohdinta

Tutkimushanke on käsitelty Itä-Suomen yliopiston eettisessä toimikunnassa ja saanut sen prosessin myötä tutkimusluvan. Tässä prosessissa on huomioitu monet erilaiset näkökohdat (tietosuoja, toiminta osallistujien kanssa yms.) ja niitä on tarkennettu arviointiprosessin myötä.

Tutkimuksen havaintojen tulkinnessa on huomioitava kuitenkin joitakin rajoituksia. Tutkimuksen aineisto jäi pienemmäksi kuin mitä suunniteltiin. Kun henkilöitä rekrytoitiin ohjelmaan, ilmoittautuneita oli enemmän kuin mitä sitten saatiin mukaan. Ohjelmaryhmiin arvonnän jälkeen muutama henkilö lopetti muista kuin tutkimukseen varsinaisesti liittyvästä syystä (työpaikkavaihdokset yms.), ja siksi myös seuranta-aineistossa osallistujien lukumäärä on hieman vähentynyt. Eri ammattien osallistujien ikä oli erilainen: rehtorit olivat kokeneita työuransa myöhemmässä vaiheessa olevia henkilöitä, kun taas esihenkilöryhmässä oli paljon melko nuoria ja työuransa alkupuolella olevia henkilöitä. Tätä eri ammattien ikää olisi voinut pyrkiä tasaamaan ryhmissä sillä, että olisi hakenut osallistujia kaikkiin ryhmiin vähän kapeammalla

ikäjakaumalla ja valinnut mukaan kuhunkin ammattiryhmään samantyyppisen ikäjakauman. Toisaalta havaitsimme, että ikä ei korreloinut aineistossamme tutkimusmuuttujien kanssa ja että raportoiduissa tuloksissa on huomioitu iän vaikutus. Siksi oletamme, ettei ikä ole merkittävässä määrin vääristänyt tämän tutkimuksen tuloksia.

Koronatilanne muutti ryhmäohjauksen toteutustapaa kesken ohjelman toteutuksen keskeyttäen kasvatusten tapaamiset. Tapaamiset siirtyivät Teams-verkkotapaamisiksi. Muutama osallistuja piti tätä toteutustapaa hankalana esimerkiksi avoimen ja vapaamuotoisen keskustelun kannalta. Ohjaajat pyrkivät kuitenkin luomaan tilaa keskustelulle. Tässä onnistuttiinkin melko hyvin, sillä moni osallistuja oli sitä mieltä, että Teamsissä tapaaminen oli sittenkin ihan hyvä vaihtoehto.

Tutkimuksessa on kuitenkin myös monia vahvuuksia, jotka kannattaa huomioida. Tutkimuksessa on käytetty standardoituja tutkimuskyselyitä, joista on kertynyt aiempaa tutkimustietoa runsaasti. Näin ollen tutkimuksen tulokset ovat kansainvälisestikin vertailtavissa. Tämä perinteisessä interventiotutkimusasetelmassa toteutettu tutkimuksemme tuo uutta tietoa siitä miten tunnetaidot liittyvät laaja-alaisesti hyvinvointiin kuten resilienssiin, työn imuun, työkykyyn ja palautumiseen. Monet aiemmin organisaatioissa toteutetut interventiot ovat osa organisaation toimintaa ja siksi eivät sisällä varsinaisesti systemaattista tieteellistä tutkimusta. Tässä hankkeessa näitä puutteita pyrittiin paikkaamaan ja samalla kehittämään tutkimusnäyttöön perustuvaa, kuitenkin eri ammattikontekstit huomioivaa, interventiota, joka tukee hyvinvointia ja josta saadaan työkaluja hyvinvoinnin seurantaan.

7.3 Tutkimuksen sovellettavuus, ohjelman kehittäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimushankkeessa syntyi tutkimusnäyttöä siitä, mitkä tekijät ja toimintatavat ovat kaikkein hyödyllisimpiä ohjelman jatkokehittämisessä. Tämän raportin ja ensimmäisten havaintojen perusteella tunnetaidot, resilienssi, työn imu ja työstä palautuminen näyttävät liittyvän hyvinvoinnin tukemiseen kaikissa nyt mukana olleissa organisaatioissa ja ammattiryhmissä.

Tältä pohjalta voidaan lähteä kehittämään entistä tarkempaa, hyvinvointia tukevaa interventiota. Tässä ensimmäisessä vaiheessa tutkimus on tätä tutkimusta suuntaava pilottitutkimus, ja seuraavaksi on tarkoituksena kohdentaa ohjelman sisältöjä kohti olennaisimpia elementtejä, laajentaa tutkimusta erityyppisiin organisaatioihin sekä hankkia osallistujalukumäärältään suurempi aineisto. Lisäksi tavoitteena on kerätä myös väestöpohjainen vertailuaineisto. Lisäksi organisaatioissa tarvitaan erilaiset työkontekstit huomioivia välineitä työhyvinvoinnin seurantaan. Näitä on myös tavoitteena kehittää jatkohankkeissa.

Jatkotutkimuksessa on tavoitteena kerätä entistä kattavampi aineisto, ja tuoda mukaan myös uusia organisaatiotyyppisiä ja ammattialoja, jotta erilaiset työkontekstit voidaan huomioida ja kohdentaa interventiot oikeisiin tarpeisiin.

7.4 Johtopäätökset

Tunnetaidot ovat yhteydessä laaja-alaisesti hyvinvointiin liittyviin tekijöihin ja kokemuksiin. Tunnetaitoja on mahdollista harjoitella ja siksi ne kannattaa huomioida myös työelämän interventioissa. Alueelta on kuitenkin aiemmin puuttunut systemaattinen tieteellinen tutkimus (koeasetelma, standardit kyselymenetelmät ja hyvinvointiin liittyvien asioiden huomioiminen). Tämä hanke on pyrkinyt vahvistamaan tieteellistä tutkimusta tällä alueella. Hanke tuo myös uutta hyvinvoinnin tukemiseen liittyvää tietoa, jota voidaan hyödyntää myös johtamiskoulutuksissa, työnohjauksessa ja erilaisissa hyvinvoinnin tukitoimien kehittämisessä. Tunnetaidoista ja voimavarojen tunnistamisesta saamme elinvoimaa työelämään!

LIITE 1. VIESTINTÄ, ESITELMÄT JA JULKAISUT

HANKKEEN NETTISIVUT (UEF)

<http://uefconnect.uef.fi/tutkimusryhma/hyvinvointia-tyokykyja-palautumista-edistavia-tunnetaitoja-tyoelamaan-ohjelma-esimiehille-rehtoreille-ja-urheilvalmentajille/>

ARVIOITAVANA OLEVA KÄSIKIRJOITUS

Associations of emotional intelligence with resilience and work engagement in sports coaches. Aronen A, Kokkonen M & Hintsu T. Arvioitavana lehdessä: Journal of Physical Education and Sport.

UUTISET, HAASTATTELUT JA VIERAILUT

Haastattelu ja uutinen (Nina Venhe/UEF): Tunnetaidoista hyvinvointia esimiehille. Henkilön, joka on vastuussa muiden hyvinvoinnista ja ohjaamisesta työelämässä, täytyy huolehtia myös omasta jaksamisestaan, 10.6.2021

<http://www.uef.fi/fi/artikkeli/tunnetaidoista-hyvinvointia-esimiehille>

Kuopion seudun yrittäjien aamukahvivilaisuudessa alustus ja keskustelu 15.9.2021 (Taina Hintsu): tunnepitoiset, hyvinvointiin liittyvät aamukahvit.

Psykologifoorumi 24.9.2021: Psykologisten interventioiden vaikuttavuuden tutkimus ja tutkimusesimerkki hankkeesta.

SEMINAARI- JA KONFERENSSIESITELMÄT

How emotional intelligence and emotional skills are linked with well-being, health, work ability and recovery? Hintsu T & Aronen A. Posteresitys

virtuaalikongressissa *The 35th Annual Conference of the European Health Psychology Society*, 23. – 27.8, 2021.

Symposium Terveyspsykologian päivillä 2020 / Positiivinen psykologia: hyvinvoinnin resurssitekijöitä, puheenjohtaja: Taina Hintsu, terveystieteiden professori, UEF.

JULKAISU AMMATTILEHDESSÄ

Tunnetaitojen harjoittelun avulla hyvinvointia urheiluvalmentajille. Aronen A, Kokkonen M, Hietarinta E & Hintsu T. *Valmentaja-lehti*, 4/2021.

TULOKSISTA TIEDOTTAMINEN:

Suurin osa tutkimushankkeen tutkimustuloksista on vielä julkaisematta. Julkaisutoiminta jatkuu 2022 eteenpäin. Tulemme tiedottamaan hankkeen tuloksista tämän tutkimuksen nettisivuilla (<http://uefconnect.uef.fi/tutkimusryhma/hyvinvointia-tyokykyja-jalautumista-edistavia-tunnetaitoja-tyoelamaan-ohjelma-esimiehille-rehtoreille-ja-urheiluvalmentajille/>), Itä-Suomen erilaisia tiedotuskanavia hyödyntäen (lehdistö-tiedotteet, some-kanavat) sekä tutkijoiden omia sosiaalisen median tilejä hyödyntäen.

Lisäksi olemme laatimassa menetelmiä työhyvinvoinnin seurantaan. Näitä ovat esimerkiksi tarkistuslistatyypinen seurantalomake, hyvinvoinnin edistämiseen tarkoitettujen koulutuksen teema-alueiden luokittelu ja niihin liittyvien infomateriaalien tekeminen. Lisäksi tulemme tarjoamaan osallistuneille organisaatioille henkilöstökoulutuksen/esihenkilökoulutuksen tukea tarvittaessa.

Tulemme järjestämään 2022 tilaisuuksia, jossa esittelemme hankkeen tuloksia tutkijoille, organisaatioille ja erikoispsykologikoulutuksessa/terveyspsykologian erikoistumisopinnoissa. Lisäksi tutkimustuloksia tullaan julkaisemaan tieteellisissä julkaisuissa, kotimaisissa ammattilehdissä ja opinäytetöissä.

LÄHTEET

- Akerjordet, K. & Severinsson, E. 2008. Emotionally intelligent nurse leadership: a literature review study. *Journal of Nursing Management*, 16: 565–577.
- Altfeld, S., Schaffran, P., Kleinert, J. & Kellmann, M. 2018. Minimising the risk of coach burnout: from research to practice. *International Sport Coaching Journal*, 5(1): 71–78.
- Bandura, A., Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Gerbino, M. & Pastorelli, C. 2003. Role of affective self-regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning. *Child Development*, 74(3): 769–782.
- Bates, J.E. 2000. Temperament as an emotion construct: theoretical and practical issues. In M Lewis & Haviland-Jones JM (Eds). *Handbook of Emotions* (2nd ed.), 382–396, New York: The Guilford Press.
- Beigi, M. & Shirmohammadi, M. 2011. Effects of an emotional intelligence training program on service quality of bank branches. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(5): 552–567.
- Block, J. & Kremen, A. 1996. IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2): 349–361.
- Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J. & Brom, S. S. 2016. Enhancing well-being at work: the role of emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4): 480.
- Butler, J. & Kern, M.L. 2016. The PERMA-profiler: a brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3): 1–48.
- Cam, O. & Buyukbayram, A. 2015. The results of nurses' increasing emotional intelligence and resilience. *Journal of Psychiatric Nursing*, 6(3): 130–136.
- Carson, F., Walsh, J., Main, L.C., & Kremer, P. 2018. High performance coaches' mental health and well-being: applying the areas of work life model. *International Sports Coaching Journal*, 5: 293–300.
- Clarke, N. 2010. The impact of a training programme designed to target the emotional intelligence abilities of project managers. *International Journal of Project Management*, 28(5): 461–468.

- Cohn, M.A. & Fredrickson, B.L. 2010. In search of durable positive psychology interventions: predictors and consequences of long-term positive behavior change. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5): 355–366.
- Connor, K.M. & Davidson, J.R.T. 2003. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2): 76–82.
- Davies, K.A. Lane, A.M., Devonport, T.J. & Scott J.A. 2010. Validity and reliability of a brief emotional intelligence scale (BEIS-10). *Journal of Individual Differences*, 31(4): 198–208.
- Delhom, I., Satorres, E. & Meléndez, J.C. (2020). Can we improve emotional skills in older adults? Emotional intelligence, life satisfaction, and resilience. *Psychosocial Intervention*, 29(3): 133 – 139.
- Diener, E.D. 1984. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542–575.
- Diener, E.D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71–75.
- Elo, A-L. Leppänen, A. & Jahkola, A. 2003. Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 29(6): 444–451.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., Hintsala, T. & Aalto, A. M. 2010. Developing a short measure of organizational justice: A multisample health professionals study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(11): 1068–1074.
- Feyerherm, A. E., & Rice, C. L. (2002). Emotional intelligence and team performance: the good, the bad and the ugly. *The International Journal of Organisational Analysis*, 10(4): 343-362.
- Fletcher, I., Leadbetter, P., Curran, A. & O'Sullivan, H. 2009. A pilot study assessing emotional intelligence training and communication skills with 3rd year medical students. *Patient Education and Counseling*, 76(3): 376-379.
- Genc, V. & Kozak, M.A. 2020. Emotional and social competence in the aestheticization of labor in the restaurant industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3): 1201–225.

- Gilar-Corbi, R., Pozo-Rico, T., Sánchez, B. & Castejón, J. L. 2019. Can emotional intelligence be improved? s randomized experimental study of a business-oriented EI training program for senior managers. *PloS One*, 14(10): e0224254.
- Grant, A. M. 2007. Enhancing coaching skills and emotional intelligence through training. *Industrial and commercial training*, 39(5), 257–266.
- Greenberg J. & Colquitt, J.A. 2005. Handbook of organizational justice. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Groves, K. S., McEnrue, M. P. & Shen, W. 2008. Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, 27(2): 225–250.
- Hakanen J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Raportti 27, Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hintsat T. 2002. Mielialan havainnoinnin, tunnistamisen ja säätelyn yhteydet työuupumuksen ryhmähoidon tuloksellisuuteen. Pro Gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto, <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19941>
- Hintsat, T., Hintsanen, M., Jokela, M. & Keltikangas-Järvinen, L. 2013a. Temporal and energetic characteristics of behavior predicting long-term job strain, job demands, and job control: a population-based study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(3): 331–6.
- Hintsat, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Pulkki-Råback, L. & Keltikangas-Järvinen, L. 2013b. Effort-reward imbalance at work is predicted by temporal and energetic characteristics of behavior: a population-based study. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 26(3): 413–422.
- Hintsat, T., Wesolowska, K., Elovainio, M., Strelau, J., Pulkki-Råback, L. & Keltikangas-Järvinen L. 2016. Associations of temporal and energetic characteristics of behavior with depressive symptoms: a

- population-based longitudinal study within Strelau's regulative theory of temperament. *Journal of Affective Disorders*, 197: 196–204.
- Honkalo, H. 2020. Koronakevät uuvutti rehtorit ja laski työinnostusta. Rehtoribarometri 2020. [verkkosivu]. [viitattu 22.11.2021] Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/koronakevat-uuvutti-rehtorit-ja-laski-tyoinnostusta/>.
- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. (toim.). 2020. Tunnetoimijuus työssä ja sen tuki. TSR-117357. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. [viitattu 22.11.2021] Saatavilla: <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=117357>.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaski, S.S. & Kinnunen, U. 2020. Work-related ill- and well-being among Finnish sport coaches: exploring the relationships between job demands, job resources, burnout and work engagement. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(2) 262–271.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. 2011. Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20: 805–832.
- Kokkonen, M. 2001. Emotion regulation and physical health in adulthood. A longitudinal, personality-oriented approach. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.
- Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J. & Leys, C. 2019. Improving emotional intelligence: a systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2): 151-165.
- Lappalainen, R. 2009. Hyväksymis- ja omistautumisterapia käytännön terapiatyössä: Applying acceptance and commitment therapy (ACT): a clinical manual. 6.p. Tampere: Suomen käyttäytymistieteellinen tutkimuslaitos.

- Lazarus, R.S. & Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Liebowitz, D.D. & Porter, L. 2019. The effect of principal behaviors on student, teacher, and school outcomes: a systematic review and meta-analysis of the empirical literature. *Review of Educational Research*, 89(5): 785–827.
- Mahlakaarto, S. 2016. TSR-114332, Persoona työssä – Työidentiteettitaitoja työntekijöille ja esimiehille. Bod Books on Demad. [verkkosivu]. [viitattu 22.11.2021] Saatavilla: <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=114332>.
- Mérida-Lopéz, S. & Extremera, N. 2017. Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85:121–130.
- Meyers, M.C., van Woerkom, M. & Bakker, A.B. 2013. The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5): 618–632.
- Meyers, M.C. & van Woerkom, M. 2017. Effects of a strength's intervention on general and work-related well-being: the mediating role of positive affect. *Journal of Happiness Studies*, 18(3): 671–689.
- Miilunpalo, S., Vuori, I., Oja, P., Pasanen, M. & Urponen, H. 1997. Self-rated health status as a health measure: The predictive value of self-reported status on the use of physician services and on mortality in the working-age population *Journal of Clinical Epidemiology*, 50(5): 517–528.
- Mills, M.J., Fleck, C.R. & Kozikowski, A. 2013. Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2): 153–164.
- Pool, L. D. & Qualter, P. 2012. Improving emotional intelligence and emotional self-efficacy through a teaching intervention for university students. *Learning and Individual Differences*, 22(3): 306–312.

- Rehtoribarometri. 2019. [verkkosivu]. [viitattu 22.11.2021]
Saataavilla: <https://www.epressi.com/tiedotteet/koulutus/uusi-hyvinvointitutkimus-suomalaiset-rehitorit-ovat-innostuneita-mutta-uupuneita-kuormittuneisuutta-selittaa-tyon-muutos-seka-huoli-opettajista-ja-oppilaista.html?block=5&customer=1136>.
- Rantanen, J. 2013. Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen. Talentum.
- Riley P, Rahimi M & Arnold B. 2020a. The New Zealand primary principal occupational health, safety and wellbeing survey 2020 report.
- Riley, P., See, S-M., Marsh, H. & Dicke, T. 2020b. The Australian principal occupational health, safety and wellbeing survey 2020 report.
- Romosiou, V., Brouzos, A. & Vassilopoulos, S.P. (2018). An integrative group intervention for the enhancement of emotional intelligence, empathy, resilience and stress management among police officers. *Police Practice and Research*, 20(5): 460–478.
- Saarinen, M. 2007. Tunneälykäs esimiestyö. Esimiesten kykypohjaisen tunneälyosaamisen laadullinen kuvaaminen ja määrällinen mittaaminen, Väitöskirja, Helsinki: Helsinki University of Technology Teknillinen korkeakoulu.
- Salovey, P., Mayer, J.D., Goldman, S.L. Turvey, C. & Palfai, T.P. 1995. Emotional attention, clarity and repair: exploring emotional intelligence using the trait-meta-mood scale. In J W Pennebaker (Ed.) *Emotion, Disclosure and Health*, 125–154. Washington DC: American Psychological Association.
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. 2016. The relation between emotional intelligence and subjective well-being: a meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3): 276-285.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B. & Sarason, B. R. 1983. Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1): 127.
- Sarkar, M. & Hilton, N. K. 2020. Psychological resilience in olympic medal-winning coaches: a longitudinal qualitative study. *International Sport Coaching Journal*, 7(2): 209–219.

- Schoeps, K. Tamarit, A. Barrera, U. & Barrón. R.G. 2019. Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. *Ansiedad y Estrés*, 25 (1):7-13.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N. & Rooke, S. E. 2007. A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and individual differences*, 42(6): 921-933.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55(1): 5-14.
- Slaski, M. & Cartwright, S. 2003. Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and health*, 19(4): 233-239.
- Sonnentag, S. 2003. Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88: 518-528.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. 2007. The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3): 204-221.
- Strelau, J. 2010. Temperament as a regulator of behavior. After fifty years of research. New York: Eliot Werner Publications.
- Thompson, E. 2007. Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2): 227-242.
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. 2004. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2): 320-333.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, M., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. 2. korj. p. Työterveyshuolto 19. Helsinki: Työterveyslaitos.
- von Dreden, C. & Binnewies, C. 2017. Choose your lunch companion wisely: the relationships between lunch break companionship, psychological detachment, and daily vigour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26:3, 356-372.

- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 193–210.
- Watson, D., Clark, L.A. & Tellegen, A. 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6): 1063–1070.

PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND REPORTS AND STUDIES IN EDUCATION, HUMANITIES, AND THEOLOGY

1. Mervi Asikainen, Pekka E. Hirvonen ja Kari Sormunen (toim.). *Ajankohtaista matemaattisten aineiden opetuksen ja oppimisen tutkimuksessa. Matematiikan ja luonnontieteiden opetuksen tutkimuspäivät Joensuussa 22.–23.10.2009*. 2010.
2. Sinikka Niemi och Pirjo Söderholm (red.). *Svenskan i Finland. 15 och 16 oktober 2009 vid Joensuu universitet*. 2011.
3. Johanna Lintunen. *Taide ja hoiva rajapinnoille. Selvitys taide- ja kulttuurisältöisten hyvinvointipalvelujen kysynnästä, tarjonnasta ja yhteistyöverkostoista Pohjois-Karjalassa*. 2011.
4. Hannu Kemppanen, Jukka Mäkisalo ja Alexandra Belikova (toim.). *Kotoista ja vierasta mediassa. Venäjistä suomeksi ja suomesta venäjäksi -workshop Joensuussa 7.– 8.10.2010*. 2012.
5. Jani-Matti Tirkkonen & Esa Anttikoski (eds.) *Proceedings of the 24th Scandinavian Conference of Linguistics*. 2012.
6. Hannu Perho ja Merja Korhonen. *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. 2012.
7. Ulla Härkönen. *Reorientation of teacher education towards sustainability through theory and practice. Proceedings of the 10th international JTEFS/BBCC conference Sustainable development*. 2012.
8. Nike K. Pokorn and Kaisa Koskinen (eds.) *New horizons in translation research and education 1*. 2013.
9. Milka Kuismanen ja Leena Holopainen. *Daisy-äänioppikirjat opiskelun tukena. Selvitys äänioppikirjojen käytöstä ja mahdollisuuksista perusopetuksen oppilaiden opetuksessa Suomessa*. 2013.
10. Tamara Mikolič Južnič, Kaisa Koskinen and Nike Kocijančič Pokorn (eds.) *New horizons in translation research and education 2*. 2014.
11. Päivi Annika Kauppila, Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.). *Toimijuus, ohjaus ja elämäntilanne*. 2015.
12. Merja Koivuluhta ja Päivi Annika Kauppila (toim.) *Toimijuuden tuki: dialoginen ohjaus*. 2015.
13. Kaisa Koskinen and Catherine Way (eds.) *New horizons in translation research and education 3*. 2015.
14. Mira Tuononen ja Marjatta Vanhalakka-Ruohon (toim.). *Ammatilliseen vai lukioon: Nuoren suunnanottoja perheen kehystämänä*. 2016.
15. Matti Kotiranta (ed.) *The Finnish and Estonian churches during the Cold War*. 2016.
16. Turo Rautaoja, Tamara Mikolič Južnič, and Kaisa Koskinen. *New horizons in translation research and education 4*. 2016.

17. Jouko Heikkinen, Antti Juvonen, Kati Mäkitalo-Siegl, Hanna Nygren ja Timo Tossavainen (toim.). *Taitoa, taidetta ja teknologiaa – kohti uutta opettajankoulutuksen mallia*. 2016.
18. Sari Havu-Nuutinen, Roseanna Avento and Leevi Leppänen. *Teachers of the future: Finnish-Namibian collaborative teacher education*. 2018.
19. Risto Lehtonen. *Church in a divided world: The Encounter of the Lutheran World Federation with the Cold War*. 2019
20. Marianna Virtanen, Saana Myllyntausta, Marika Kontturi, Petri Karkkola, Jaana Pentti, Prakash KC, Jussi Vahtera ja Sari Stenholm. *Parempaa unta – tutkimus työstä, kokonaiskuormituksesta, unesta ja palautumisesta ikääntyneillä työntekijöillä*. 2021.
21. Martin Ubani, Arto Kallioniemi, Kaisa Viinikka, Tuuli Lipiäinen ja Jasmin Riekkinen. *21. vuosisadan taidot, monilukutaito ja katsomusaineiden opettajankoulutuksen kehittäminen*. 2021.
22. Taina Hintsa, Aleksis Aronen, Emma Hietarinta ja Marja Kokkonen. *Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunnetaitoja työelämään. Ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvalmentajille*. 2021

TAINA HINTSA, ALEKSIS ARONEN, EMMA HIETARINTA JA MARJA KOKKONEN

Hankkeessa tutkittiin tunnetaitojen yhteyksiä hyvinvointiin, työkykyyn ja työstä palautumiseen esihenkilöillä, rehtoreilla ja urheiluvalmentajilla. Tutkimuksessa havaittiin, että tunnetaidot ovat yhteydessä resilienssiin, työn imuun, parempaan itsearvioituun työkykyyn kahden vuoden kuluttua ja työstä palautumiseen. Osallistujat raportoivat, että ohjelma kehitti tunnetaitoja, edisti hyvinvointia, työkykyä ja työstä palautumista



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

uef.fi

**PUBLICATIONS OF
THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND**
Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology

ISBN 978-952-61-4416-0
ISSN 1798-5641