



Maarit Ansela & Anita Malinen

maarit.ansela@netti.fi, anita.malinen@jyu.fi

Aika puhua tunteista!

Yliopistopedagogilla tulee olla monipuolista tunneosaamista. Kyse ei ole vain tunteiden itseilmaisusta vaan siitä, että tunteilla on huomattava rooli opetus- ja ohjaustyössä. Tunneosaaminen on keskeinen osa laaja-alaista kompetenssia ja kytkeytyy käytännössä muihin osaamisalueisiin: tietoihin, taitoihin sekä eettisyyteen, arvoihin ja asenteisiin (Ansela, 2011a). Yliopistoissa ei kuitenkaan riittävästi tiedosteta tunteiden ammatillista merkitystä. Annamme seuraavassa muutamia työvälineitä jäsentämään aihepiiriä ja avaamaan keskustelua.

Osaaminen tunnesääntöteorioiden valossa

Opettajan ja ohjaajan tunneosaamista on perinteisesti tarkasteltu yksilöpsykologisesti, persoonan ominaisuuksien, kuten empatian ja tunnetaitojen, näkökulmasta. Tällainen tarkastelu ei kuitenkaan yksin riitä, vaan tarvitaan yhteisöllisempää ulottuvuutta. Organisaatiokäyttäytymisen näkökulma huomioi sosiaaliset suhteet sekä niitä selittävät ja säätelevät sosiaalis-kulttuuriset seikat. Organisaatiokäyttäytymisteoreettiseen viitekehykseen kuuluvat keskeisesti muun muassa tunnesääntöteoriat (*emotional display rules*), ja erityisesti työn tunnesäännöt ovat nousseet viime vuosina maailmalla merkittäväksi tutkimuskohteeksi (ks. esim. Diefendorff, Morehart & Gabriel, 2010; Diefendorff, Richard & Croyle, 2006; Goldberg & Grandey, 2007).

Tunnesääntöteorioiden mukaan tunteita voi ja saa tuoda esiin, mutta rajoitetusti (*bounded emotionality*), sillä yhteisöissä on kirjoittamattomia koodeja tai normeja siitä, mikä on sosiaalisesti odotettua ja asiaankuuluvaa. Myönteisten tunteiden näyttämistä säätelevät yhdentävien tunteiden säännöt, jolloin tarkoituksena on saada aikaan ja vahvistaa yhteenkuuluvaisuutta yhteisöissä. Kielteisten tunteiden ilmaisua normittavat puolestaan erottavien tunteiden säännöt, joiden vaikutukset ovat päinvastaisia kuin yhdentävien tunteiden säännöillä. Kirjoittamattomia normeja ei välttämättä yhteisöissä tiedosteta, vaan tunneprosessit voivat olla hyvinkin alitajuisia. (Lämsä & Hautala, 2004.)

Opettajat ja ohjaajat eivät toimi sosiaalisessa tyhjiössä, eikä tunteita odoteta näytettävän kielellisesti eikä ei-kielellisesti miten tahansa ammatillisesti tavoitteellisessa työssä. Esimerkiksi yläkoulun ohjaajille suunnatussa kyselyssä löytyi monia yhteneväisiä näkemyksiä tunteiden näyttämisestä ammatillisissa tilanteissa, ja nämä jaetut käsitykset avasivat samalla ikkunaa kasvatusyhteisön toimintakulttuurissa vallitseviin odotuksiin. Myönteisten tunteiden

näyttämällä vahvistetaan oppilaiden positiivisia tunteita ja edistetään oppimista sekä kasvua ja muutoksia asenteissa, itsetunnossa tai käytöksessä. Kielteisiä tunteita näytetään erityisesti kasvatustarkoituksissa: kun oppilas on käyttäytynyt huonosti tai epäasiallisesti tai on rikottu yhteisiä sopimuksia ja sääntöjä. Tuolloin oppilas ohjataan ymmärtämään väärät tekonsa, ja ammatillisesti tunteiden näyttämistä perusteellaan muun muassa sillä, että ”toiset oppilaat vaativat sitä, että näytät tunteitasi, he eivät välttämättä ymmärrä vihjeistä (– –)”. (Ansela, 2011b.)

Millaisia yliopistopedagogien jakamia ammatillisten tilanteiden tunnesääntöjä voisi löytää yliopistokontekstista? Saatamme toistaiseksi tutkimuksien puuttuessa tehdä vain valistuneita arvauksia. Jokainen yliopistopedagogi voi kuitenkin analysoida tunteiden roolia työssään ja kysyä itseltään, miten ja mihin ammatilliseen tarkoitukseen näytän myönteisiä ja kielteisiä tunteita. Miten perustelen tunnekäytökseni työni tavoitteiden kautta? Millaista tunnekäytöstä minulta kenties odotetaan? On tärkeää hahmottaa yksityisen – minän ja tunteiden itseilmaisun – sekä yhteisöllisen – työroolin ja tunteiden ilmaisun osana ammatillisuutta – välistä rajaa, joka voi olla välillä häilyvä (Ansela, 2011b).

Tunteiden säätely: ikä ja valta

Tunnesäännöt sisältävät lisäksi sosiaalis-kulttuurista koodistoa tunteiden säätelystä eli tunteiden vaimentamisesta tai voimistamisesta sekä peittämisestä tai kätkemisestä. Ikä vaikuttaa tunteiden säätelyyn. (Kokkonen, 2010.) Yläkoulun ohjaajien kyselyssä iän suhteen vallitseva epäsymmetria korostui erilaisissa ammatillisissa tilanteissa, jotka vaativat sitä, että ohjaaja on ”se aikuinen”, joka säätelee – hillitsee ja hallitsee – tunteensa. Kyselyssä nousi esiin niin ikään vain ohjaajien jakamia oppilaanohjauksen tunnesääntöjä, muttei yhtään aikuisten välisiin ammatillisiin

tilanteisiin liittyvää sääntöä. Alaikäisten kasvatustyö lie-
neekin sosiaalis-kulttuurisesti tietoisemmin normittunut,
jolloin yhteisiä tunteiden näyttämisen sääntöjä tunniste-
taan herkemmin. (Ansela, 2011b.)

Yliopistoissa puolestaan ammatilliset tilanteet muovau-
tuvat iän suhteen symmetrisemmin, täysi-ikäisten kesken,
mutta aikuisten työkenttä voi olla juuri tästä syystä tunne-
säännöiltään jäsentymätöntä. Itsemääräämisoikeutta naut-
tivat täysi-ikäiset eivät käyttäydy aina aikuisilta odotetul-
la tavalla ja saattavat noudattaa omia tunnesääntöjään
(*display autonomy*), jolloin voi vallita samanaikaisesti
ristiriitaisia odotuksia tunteiden näyttämisestä. Jos ei ole
jaettuja normeja – tai kirjoittamattomia sosiaalis-kulttuuri-
sia koodeja ei pikemminkään tiedosteta – kukin tuo omat
käsityksensä ammatillisiin tilanteisiin. Tällöin voi syntyä
hankauksia, ja työn tavoitteet ovat vaarassa hämärtyä.
(Ansela, 2011b.)

Valta on niin ikään merkittävä tunteiden säätelyyn vai-
kuttava sosiaalis-kulttuurinen tekijä (ks. esim. Diefendorff
ym., 2010). Opettajan valta on sidoksissa ensinnäkin or-
ganisatoriseen, aseman kautta syntyvään auktoriteettiin:
yliopistopedagogilla on mandaatti antaa ylintä opetusta
opiskelijoille palkkaa vastaan. Auktoriteettiasema perus-
tuu myös asiantuntijuusvaltaan. Yliopistot ovat asiantun-
tijayhteisöjä, joissa vallitsee sangen auktoriteettipainottei-
nen toimintakulttuuri. Tunteiden suurempaa säätelyä ja
kätkemistä odotetaan juuri auktoriteettiasemassa olevalta
ammatti-ihmiseltä (Lämsä & Hautala, 2004).

Voisiko organisatoris-asiantuntijuusvaltaan pohjautu-
van auktoriteettiaseman korostuminen yliopistossa johtaa
siihen, että tunteita odotetaan aikuisten välisissä amma-
tillisissa tilanteissa kontrolloitavan ja kätkevän hyvin
paljon – eritoten kielteisiä tunteita? Odotetaanko yliopis-
topedagogin pyrkivän työssään enimmäkseen tunneneut-
raalisuuteen? Asiantuntijuus-auktoiteettiperinteistä kum-
puavat vaikutteet voivat olla alitajuisia, sillä yksilöt eivät
aina ole tietoisia omista tunneprosesseistaan. Liiallinen
kontrollointi tai kätkeminen on kuitenkin erittäin vaikeaa,
sillä aidot tunteet vuotavat usein ei-kielellisten vihjeitten
kautta. Kätkevät tunteet voivat niin ikään verottaa työssä
jaksamista. (Ks. esim. Kokkonen, 2010.)

Lopuksi

Yliopistoissa vallitsee kokemuksiemme perusteella epä-
määräisiä käsityksiä tunteiden ammatillisesta roolista ja
yliopistopedagogin tunneosaamisesta. Jäsentymättömyys
selittyy osin sillä, että yliopistopedagogi tekee työtään
aikuisten välisissä ammatillisissa tilanteissa ja yliopiston
asiantuntijavaltaan perustuvassa, auktoriteettipainottei-
sessa toimintakulttuurissa. Tämän lisäksi yliopistokoulu-
tuksen perustehtävää olisi tarpeen tarkentaa omanlaiseksi
aikuiskasvatukseksi, jolloin tunteet hyväksytään legitii-
miksi osaksi yliopistolain (558/2009) mukaista ylimmän
opetuksen tavoitteistoa sekä yliopistopedagogin ammatil-
lisiä osaamisvaatimuksia.

Mitä mieltä Sinä olet?

*Maarit Ansela toimii vapaana ohjauksen ja opetuksen
kehittäjänä. Anita Malinen työskentelee lehtorina
Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksella.*

LÄHTEET

- Ansela, M. (2011a). Hops-ohjaajuutta kehittämässä. Teoksessa L. Penttinen, T. Skaniakos, M. Ansela & E. Plihtari (toim.), *HOPS-ohjaus – osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia* (s. 14–23). Jyväskylän yliopisto: Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella ESR-hanke 2008–2011. Luettu 18.6.2013, http://www.peda.net/img/portal/2472073/hopskirja_www.pdf?cs=1326708768
- Ansela, M. (2011b). Kun on tunteet: yläkoulun opojen näkemyksiä tunnesäännöistä ja tun-
netyöstä. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen kehittämishank-
keita ja käytänteitä. Luettu 18.6.2013, <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201202201235>
- Diefendorff, J., Morehart, J. & Gabriel, A. (2010). The influence of power and solidarity on
emotional display rules at work. *Motivation and Emotion*, 34(2), 120–132.
- Diefendorff, J.M., Richard, E.M. & Croyle, M.H. (2006). Are emotional display rules formal
job requirements? Examination of employee and supervisor perceptions. *Journal of
Occupational and Organizational Psychology*, 79, 273–298.
- Goldberg, L.S. & Grandey, A. A. (2007). Display rules versus display autonomy: emotion
regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation.
Journal of Occupational Health Psychology, 12, 301–318.
- Kokkonen, M. (2010). *Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet: opi tunteiden säätelyn taito*. Jy-
väskylä: PS-kustannus.
- Lämsä, A.-M. & Hautala, T. (2004). *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki:
Edita.
- Yliopistolaki* (558/2009). Helsinki: Opetusministeriö. 1.1.2010.