

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystenhoitaja

Kristiina Korpelainen

Parisuhteen hoitamisen vaikutus työhyvinvointiin avioparikurssilaisten kokemana

Opinnäytetyö 2017

Tiivistelmä

Kristiina Korpelainen

Parisuhteen hoitamisen vaikutus työhyvinvointiin avioparikurssilaisten kokemana, 59 sivua, 5 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali – ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2017

Ohjaajat: lehtori Kristiina Helminen, Saimaan ammattikorkeakoulu, avioparikurssin johtaja Pentti Suihkonen, Seurakuntaopisto Jaakkiman kampus

Tutkimuksen mukaan sekä parisuhteen hyvinvointia että työhyvinvointia voidaan parantaa vuorovaikutustaitoja ja itsetuntemusta kehittämällä. Edelleen parisuhteen hyvinvoinnin tiedetään heijastuvan työhyvinvointiin ja päinvastoin. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin, missä määrin parisuhteen hoitaminen ja erityisesti vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittäminen siirtyvät työhyvinvointiin avioparikurssilaisten kokemana.

Tutkimukseen osallistui 58 avioparikurssilaista vastausprosentin ollessa 78 %. Kurssille osallistui eri-ikäisiä aviopareja, joilla oli vaihteleva määrä kurssikertoja takanaan. Kurssi pidettiin Seurakuntapistön Jaakkiman kampuksella kesällä 2016. Aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten laaditulla kyselylomakkeella. Kysymykset jakautuivat kolmeen strukturoitua väittämiä sisältävään osioon: vuorovaikutustaidot, itsetuntemuksen kehittäminen ja parisuhteen hoitaminen. Vastaukset analysoitiin tilastollisesti. Kvantitatiivista osuutta täydensi kolme avointa kommenttikenttää. Aineistolähtöisesti analysoidut kirjalliset vastaukset (n = 11) hyödynnettiin tulosten yhteenvedossa.

Tulosten mukaan 55 % vastaajista (samaa tai jokseenkin samaa mieltä) koki voineensa soveltaa vuorovaikutustaitojen ja 62 % itsetuntemuksen opetusta työhyvinvointia parantavasti. Eniten koettiin myönteisen palautteen antamisen, anteeksiantamisen taidon sekä itsetuntoon ja identiteettiin liittyvän opetuksen vaikuttaneen työhyvinvointia parantavasti. Vastaajista 74 % koki parisuhteen hoitamisen vaikuttaneen työhyvinvointia parantavasti. Tutkimus osoitti, että yksilön olemassa olevien hyvinvoinnin voimavarojen lisäksi myös opiskelemalla saavutettu voimavarojen lisääntyminen näyttää siirtyvän jossain määrin parisuhteesta työhön.

Tämä opinnäytetyö pyrki tuomaan uutta näkökulmaa terveydenhoitajan työhön parisuhteen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollossa ja neuvolan perhevalmennuksessa sekä näiden kehittämisessä.

Avainsanat: työhyvinvointi, parisuhde, vuorovaikutustaidot, itsetuntemus

Abstract

Kristiina Korpelainen

The impact of marriage education on well-being at work, participants' experiences of a marriage course. 59 pages, 5 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Nursing

Public Health Nursing

Bachelor's Thesis 2017

Instructors: Senior Lecturer Kristiina Helminen, Saimaa University of Applied Sciences, Leader of the marriage course Pentti Suihkonen, the Church Training College Ruokolahti

Based on research it has been determined that well-being both at work and in marriage can be increased by improving interpersonal skills and self-knowledge. Furthermore, marital satisfaction is known to reflect well-being at work and vice versa. The purpose of this study was to examine the extent to which improving marital skills affect well-being at work, according to participants of a marriage course. Particularly interpersonal skills and self-knowledge were investigated.

A questionnaire was tailored specially for this study. It was composed of three separate sections of structured statements: interpersonal skills, self-knowledge and marriage improvement. Quantitative questions were followed by open-ended questions, one for each section. Data were collected by handing out the questionnaire to participants of the marriage course at the Church Training College Ruokolahti in July 2016. The respondents comprised of people of varying ages and varying knowledge of marriage education. Data were compiled and analysed statistically. The response rate was 78 % (N = 58).

The results of the study show that 55 % of the respondents agree that education of interpersonal skills in marriage can benefit their sense of well-being at work. And 62 % agree that education of self-knowledge has the same impact. Particularly education of positive feedback, forgiveness, self-knowledge and identity were found to improve well-being at work. Based on the findings it seems that marriage education can improve well-being at work, apart from the existing resources of an individual.

One purpose of this study is to bring new perspective to public health nurse's work when supporting well-being of couples. The results can be applied to development of occupational health care and family counselling in public health care.

Keywords: well-being at work, marriage, relationship, interpersonal skills, self-knowledge

Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Hyvinvointi parisuhteessa ja työssä osana terveyttä.....	6
3	Työhyvinvointi käsitteenä.....	7
3.1	Työhyvinvoinnin merkitys kansantaloudellisesti, yrityksen ja yksilön kannalta.....	8
3.2	Työhyvinvoinnin tutkimus ja kehittäminen.....	9
3.2.1	Työn imu työhyvinvoinnin mittarina	12
3.2.2	Positiivinen työpsykologia	12
4	Parisuhteen hyvinvointi käsitteenä.....	13
4.1	Parisuhteen hoitamisen merkitys	14
4.2	Parisuhte- ja avioparityö	15
4.3	Parisuhteen hyvinvoinnin tutkimus.....	17
5	Vuorovaikutustaidot ja itsetuntemus	19
5.1	Vuorovaikutustaitojen vaikutus parisuhteen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin	20
5.2	Itsetuntemuksen vaikutus työhyvinvointiin ja parisuhteen hyvinvointiin.....	23
5.3	Vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen opiskelu.....	25
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	26
7	Opinnäytetyön toteutus.....	27
7.1	Kyselylomakkeen muodostaminen ja esitestaus.....	27
7.2	Aineiston keruu ja analyysi	29
8	Opinnäytetyöhön liittyvät eettiset näkökohdat.....	31
9	Tulokset.....	32
9.1	Otos ja taustamuuttajat.....	32
9.2	Vuorovaikutustaitojen kehittämisen merkitys	33
9.3	Itsetuntemuksen kehittämisen merkitys	37
9.4	Parisuhteen hoitamisen merkitys	41
9.5	Yhteenveto ”Onko parantanut työhyvinvointia?”	44
10	Johtopäätökset ja pohdintaa	47
10.1	Vuorovaikutustaitojen vaikutus työhyvinvointiin	47
10.2	Itsetuntemuksen vaikutus työhyvinvointiin	49
10.3	Parisuhteen hoitamisen vaikutus työhyvinvointiin.....	50
10.4	Kyselylomakkeen luotettavuus ja otoksen edustavuuden arviointi ...	52
10.5	Tulosten luotettavuus	53
10.6	Tutkimuksen merkityksen ja jatkotutkimuksen pohdintaa	55
	Kuviot.....	57
	Lähdeluettelo	58
	Liite 1 Taulukko vuorovaikutuskäsitteistä	
	Liite 2 Taulukko itsetuntemuskäsitteistä	
	Liite 3 Saatekirje ja kysymyslomake	
	Liite 4 Vastausten keskiarvo ja keskihajonta, eri summaustasoilla	
	Liite 5 Vastausten lukumäärä mukailulla Likertin asteikolla	

1 Johdanto

Parisuhteen hyvinvointi vaikuttaa tyytyväisyyteen kaikilla elämän osa-alueilla. Hyvinvoiva ihminen jaksaa huolehtia itsestään, ja hänellä on enemmän voimavaroja työelämässä. Työhyvinvointi on edelleen myönteisessä yhteydessä suoritus- ja työkykyyn sekä tyytyväisyyteen elämässä ja parisuhteessa.

Tutkimuksissa on todettu työn ja kodin myönteisten voimavarojen toimivan toisiinsa rikastuttaen muodostaen myönteisiä voimavarakehiä (Hakanen, Peeters & Perhoniemi 2011; Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014).

Sekä parisuhteen hyvinvoinnin että työhyvinvoinnin tutkimuksessa nousee esiin vuorovaikutuksen toimivuus ja laatu sekä yksilön itsetuntemuksen merkitys. Näiden kehittämisen tärkeys näkyy myös lukuisissa uusissa parisuhteen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävissä oppaissa, ohjelmissa ja hankkeissa. (Kontula 2013; Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015; Manka & Nuutinen 2014.)

Vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämisen tärkeys sekä parisuhteessa että työhyvinvoinnin kannalta on tämän opinnäytetyön käynnistänyt ajatus. Vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämiseen parisuhteessa paneudutaan vahvistavassa avioparityössä, esimerkiksi avioparikursseilla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, missä määrin parisuhteen hoitaminen sekä erityisesti vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittäminen siirtyy koettuun työhyvinvointiin. Kokemukset kootaan kyselylomakkeella yhden avioparikurssin osallistujilta, joilla on vaihteleva määrä kurssikokemusta takanaan.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on nostettu kaikessa terveyden edistämiseen tähtäävässä terveydenhuollon vastaanotto toiminnassa huomioon otavaksi asiaksi. Se tulee vastaan kaikessa terveydenhoitajan työssä. Tämä opinnäytetyö pyrkii tuomaan uutta näkökulmaa terveydenhoitajan työhön parisuhteen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollossa ja neuvolan perhevalmennuksessa sekä näiden kehittämisessä.

2 Hyvinvointi parisuhteessa ja työssä osana terveyttä

Parisuhteiden onnellisuudella on niin vahva yhteys koko elämässä koettuun onnellisuuteen, että työ parisuhteiden hyväksi on samalla työtä koko elämässä koettun onnen lisäämiseksi, toteaa parisuhteen hyvinvointia vuosia tutkinut Osmo Kontula (2016) tuoreimmassa väestöliiton perhebarometrissa.

Hyvä parisuhde on monella tavalla ihmisen hyvinvoinnin perusta. Henkisesti tasapainoinen parisuhde suojaa psyykkisiltä paineilta. Henkisesti hyvinvoiva ihminen jaksaa huolehtia paremmin myös fyysisestä terveydestään ja sosiaalisista suhteistaan.

Henkisen hyvinvoinnin kulmakiviä parisuhteessa ovat puolisolta saatava sosiaalinen tuki, ystävällisyys ja hellyys. Myös mahdollisuus ilmaista ja työstää kielteisiä tunteita rakentavasti parisuhteessa on yhteydessä hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan tunteiden tukahduttaminen vaikuttaa negatiivisesti fyysiseen terveyteen. Henkiselle pahoinvoinnille ei niinkään altista erimielisyydet parisuhteessa kuin kykenemättömyys käsitellä niitä. (Kontula 2009; Kontula 2013; Väestöliitto 2016a.)

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus ja vaikuttaa suoritus- ja työkykyyn. Se vaikuttaa myös itse arvioituun terveyteen, sairaspotilaaloihin ja työurien pituuteen. Hyvinvointi ilmenee innostuneisuutena, aloitekykynä ja motivoituneisuutena ja se heijastuu myönteisesti parisuhteeseen ja tyytyväisyyteen elämässä. Pahoinvointi työssä on tutkimusten mukaan yhteydessä somaattisiin oireisiin, unihäiriöihin, työuupumukseen ja varhaiseen eläköitymiseen. (Hakanen 2009a, 41; Manka & Nuutinen 2013, 29-31; Oksanen 2009, 84-85.)

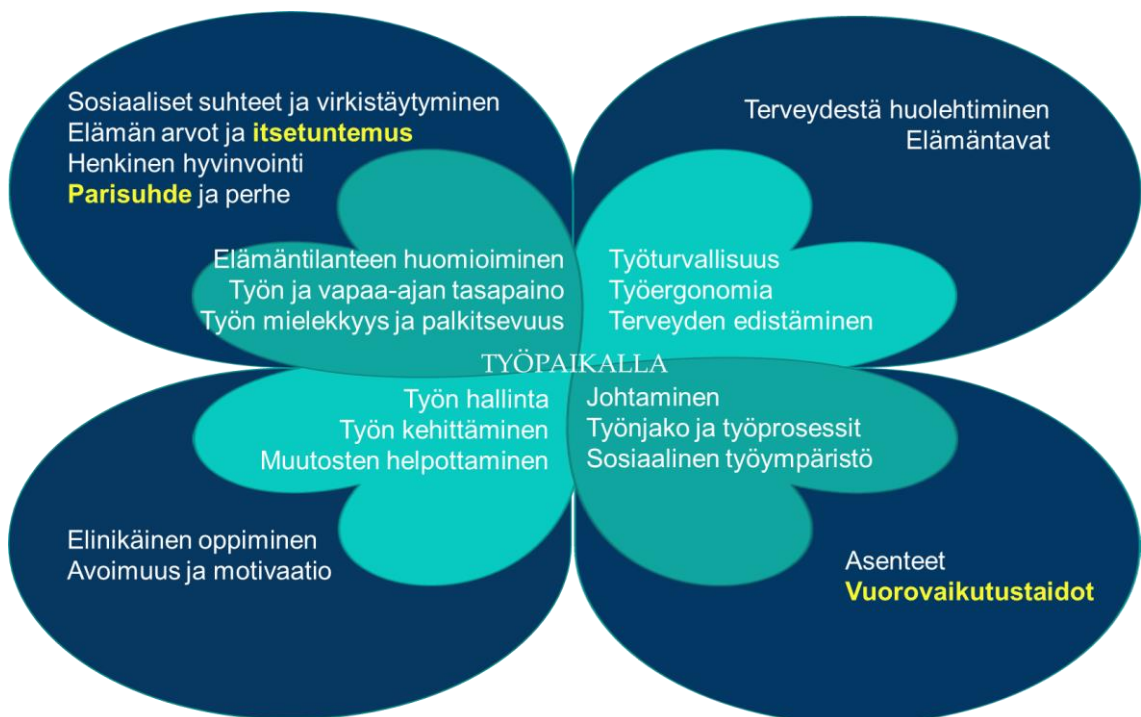
Parisuhde voi olla ihmisen pisin ja tärkein ihmissuhde. Hyvinvoiva parisuhde on pääoma, jonka merkitystä työhyvinvointia tukevana voimavarana tulisi tutkia tarkemmin, linjaa Hakanen tutkimuksessaan. (Hakanen & Perhoniemi 2008, 16.)

3 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämän hallintaansa. (Anttonen & Räsänen 2009, 30.)

Näin määritellään työhyvinvointi työterveyslaitoksen koordinoiman ja EU:n rahoittaman tutkimushankkeen tuloksena. Uudistettu eurooppalainen työhyvinvoinnin malli korostaa työpaikan eri osapuolten vuorovaikutusta ja organisaation aktiivisuutta hyvien käytäntöjen soveltamisessa työpaikalla työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Anttonen & Räsänen 2009, 4.)

Sosiaali- ja terveysministeriö korostaa työhyvinvoinnin edistämässä työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä ja vastuualueiden määrittämistä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet sekä työnantajan ja työntekijän vastualueet (Kohmo 2011, 4, mukailtu)

Työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta, työn kehittämisestä ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Kuviossa sisemmät lehdet kuvaavat näitä työnantajan vastuulla olevia kehittämisalueita ja ulommat lehdet kuvaavat työntekijän vastuuta eri osa-alueilla.

Työntekijällä on vastuu omasta työkyvystään, hänen tulee huolehtia terveydestään ja elämäntavoistaan. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluvat myös sosiaaliset suhteet ja virkistäytyminen sekä henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen. Näihin vaikuttavat parisuhteen hyvinvointi ja perhetilanne sekä elämänarvot ja oma henkinen pääoma eli itsetuntemus. Työpaikan myönteisen ilmapiirin edistämiseksi oleellista ovat työntekijän vuorovaikutustaidot ja asenteet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

3.1 Työhyvinvoinnin merkitys kansantaloudellisesti, yrityksen ja yksilön kannalta

Miksi työhyvinvoinnista on tullut niin tärkeä kehittämiskohde työelämässä? Työn tuottavuuden lisääminen edelleen kustannuksista säästämällä on haastavaa. Työssä jaksamista ja työkykyä tutkittaessa on havaittu työhyvinvoinnilla olevan suora yhteys työn tuottavuuteen sekä organisaation kilpailukykyyn ja maineeseen. Myös työuran jatkamisen on osoitettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvointia laajasti tutkineen Marja-Liisa Mankan mukaan työyhteisön hyvä ilmapiiri on tärkeämpi kannuste työuran jatkamiseen kuin esimerkiksi mielekkäät työtehtävät tai palkitseminen. (Manka & Nuutinen 2013, 29-30; Manka & Larjo-vuori 2013, 10; Vartia & Hirvonen 2012, 78-80.)

Organisaatioissa tuottavuuden kasvua onkin siirrytty hakemaan työhyvinvointia edistäväillä toimenpiteillä. Mankan mukaan tämä tapahtuu työpaikan sosiaalista pääomaa eli yhteisöllisyyttä ja työntekijän psykologista pääomaa kasvattamalla. Psykologista pääomaa kuvaavat neljä ulottuvuutta: itseluottamus, sitkeys, toiveikkuus ja optimismi. Työntekijän psykologisen pääoman kasvaminen näkyy paremmissa ja pidemmissä työurissa, motivaatiossa, sitoutumisessa, paremmassa työn ja vapaa-ajan laadussa ja stressin vähentymisessä. Yritystasolla yhteisöllisyyden eli sosiaalisen pääoman kasvaminen näkyy positiivisesti työpaikan imagoissa, liiketoiminnan tuloksessa, oppimisessa, laadussa, kilpailukyvyssä, vasta-
vuoroisessa arvostuksessa ja aloitteenteossa. Kansantaloudellinen hyöty näkyy

tuottavuudessa, pidemmissä työurissa, eläkkeelle siirtymisiän nousussa ja työ-säolon lisääntymisessä. (Anttonen & Räsänen 2009, 30; Manka & Nuutinen 2013, 31-32.)

Vaikutus ulottuu myös työuran jälkeiseen elämään ja voi edelleen vaikuttaa niihin taloudellisiin panostuksiin, joita vanhustenhoitoon tulevaisuudessa joudutaan tekemään (Mäkinieniemi ym. 2014, 18).

3.2 Työhyvinvoinnin tutkimus ja kehittäminen

Työhyvinvoinnin empiirisen tutkimuksen alkuvaiheessa keskityttiin tutkimaan hyvinvoinnin ja terveyden kääntöpuolta: työpahoinvoinnin eri ilmenemismuotoja, riskitekijöitä ja epäkohtia. Viime vuosina työhyvinvointia on alettu lähestymään positiivisista lähtökohdista ja keskitytty tutkimaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tarkastelun kohteeksi on otettu ihmisen elämä ja toiminta kokonaisvaltaisesti. (vrt. Hakanen 2009a; Leinonen 2011, 9.)

Työantajan mielenkiinnon kohteena tutkimuksessa on erityisesti työhyvinvoinnin yhteys tuloksellisuuteen. Tutkimuksissa on havaittu työntekijän hyvinvoinnin, hyvän johtamisen ja työyksikön toiminnan koetun tuloksellisuuden olevan kaikkien yhteydessä toisiinsa (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010, 33, 38). Hyvä johtajuus yhdistyy edelleen työtyytyväisyyden kasvuun, työhyvinvointiin, vähäisiin sairauspoissaoloihin ja pienempään työkyvyttömyyseläköitymiseen. Hyvä johtajuus on myös yhteydessä työpaikan sosiaaliseen pääomaan, jota lisää esimiehen ja työntekijöiden välinen vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi. (Ravaja, Salminen, Saarinen, Manka M-L., Bordi, Manka M. & Heikkilä-Tammi 2014.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan työpaikalla työn kehittävyys ja monipuolisuus, hyvä johtaminen ja ystävällinen vuorovaikutus ovat selkeimmin yhteydessä työhyvinvoinnin kokemukseen (Hakanen, Harju, Sepälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 38).

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä vuonna 2014 kartoitettiin työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta Suomessa vuosina 2010 – 2013. Selvityksen tavoitteena oli löytää psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvän tutkimuksen katvealueita, joita tulisi tutkia laajemmin (Mäkinieniemi ym. 2014, 2).

Mäkinieniemi ym. (2014, 39) peräänkuuluttavat selvityksessään tutkimustapoja, jotka kohdistuvat monipuolisemmin esimerkiksi vuorovaikutuksen luonteeseen ja arkisiin käytäntöihin työyhteisössä sekä rakenteellisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimustietoa tarvitaan lisää siitä, kuinka erilaisia yksilöitä ja persoonia voidaan tukea voimaan työssään paremmin (vrt. Mäkinieniemi ym. 2014, 17).

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa, Synergos-tutkimusyksikössä, työhyvinvointia tutkiva dosentti Marja-Liisa Manka on myös nostanut vuorovaikutustaitojen ja psykologisen pääoman keinoiksi kasvattaa kokemuksellista työhyvinvointia työpaikoilla sekä pidentää ihmisten työuria. (vrt. Larjovuori ym. 2015; Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014.)

Yksi psykologisen pääoman kehittämisen lähtökohtia on Mankan (2014) mukaan myönteisten tunteiden vahvistaminen. Tunteiden ja tunneosaamisen merkitystä esimiehen ja työntekijöidenkin käyttäytymisessä, ja sen vaikutusta työilmapiirille ja edelleen tuloksellisuudelle, on tutkittu esimerkiksi Aalto yliopiston kauppakorkeakoulun ja Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun yhteistyönä toteutussa LeadEmo-hankkeessa. Hankkeen tavoitteena on ollut kehittää menetelmä, jolla voidaan parantaa esimiesten tunne- ja johtamisosaamista sekä vuorovaikutustaitoja ja näin edistää työhyvinvointia ja edelleen liiketoiminnan tuloksellisuutta (Manka 2014, 23-28; Ravaja ym. 2014).

Myös Hakanen ym. (2012) ovat tutkimuksissaan todenneet esimiesten tunnetaitojen merkityksen työhyvinvointiin ja ilmapiiriin. Puhutaan myös palvelevasta johtajuudesta. Työntekijän mahdollisuuden muokata omaa työtään on todettu olevan merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja edelleen työuran jatkamisen kannalta. (Hakanen ym. 2012, 38-39.) Työterveyslaitos on koostanut *Työn tuunaajan inspiraatio-kirja* -nettityökirjan oman työmotivaation herättelyyn kehittämällä työtä itselle mielekkäämmäksi ja ehkäisemään työhön leipääntymistä (Harju, Aminoff, Pahkin & Hakanen 2015).

Yksilölliset voimavarat ja perhe-työ-akselin toimivuus korostuvat lukuisissa sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämässä työhyvinvointia edistäväissä hankkeissa:

Työ ja perhe-elämä -tutkimusohjelman 2013-2015 pohjalta on valmistunut Työ @elämä-opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Hankkeen tavoitteena on ollut ajaa perheystävällisiä käytänteitä työpaikoille. Tutkimus linjaa työ- ja perhe-elämän onnistuneen yhteensovittamisen lisäävän hyvinvointia sekä työssä että kotona, ollen näin sekä työnantajan että työntekijän etu. (Toppinen-Tanner, Bergbom, Friman, Ropponen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala 2016; Työterveyslaitos 2017.)

Työelämä2020-hanke ajaa uudistumista ja kehittämistä tukevaa kulttuuria työpaikoille tavoitteena avoin, vuorovaikutteinen, hallittu ja ennakoiva toiminta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016).

Myötätunnon mullistava voima (CoPassion) -tutkimushanke pureutuu työelämän tunnetaitoihin. Ajatuksena on, että työelämän tunnetaitoja voi opetella ja tavoitteena on tutkia ja kehittää tapoja, joilla myötätunto organisaatiossa syntyy ja vahvistuu. Lisäksi tutkimus selvittää myötätunnon vaikutusta tuloksellisuuteen. (Helsingin yliopisto 2016.)

Terveellinen työ – Elämän eri vaiheissa -hankkeen (2016-2017) tavoitteena on edistää työntekijöiden erilaisuuden huomioimista ja hyödyntämistä, ja näin lisätä työhyvinvointia, tuottavuutta ja kilpailukykyä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2016.)

Väestöliiton *Perheystävällisesti töissä* -hankkeen (2014-2018) tavoitteena on edistää sekä lasten että vanhempien hyvinvointia tuomalla perheystävällisiä käytäntöjä työelämään. Hankkeeseen sisältyy myös yhteiskunnallista vaikuttamista liittyen perheen ja työn yhteensovittamista koskeviin kysymyksiin. (Väestöliitto 2016d.)

Pätevien työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden mittareiden puuttuminen on koettu ongelmaksi tutkimuksissa (vrt. Elo ym. 2010). Mittarit perustuvat usein vähäisemmistä sairauspoissaoloista ja myöhäisemmästä eläköitymisestä saataviin säästöihin, joita voidaan saavuttaa työnhyvinvointiin panostamalla. Mäkinien ym. (2014, 25) selvityksen mukaan pitäisikin tarkastella enemmän sitä, miten esimerkiksi työhyvinvoinnin kasvun synnyttämää asiakastyytyvyyttä, innovatiivisuuden kasvua tai yhteiskuntavastuullista yrityskuvaa mitataan ja arvotetaan.

3.2.1 Työn imu työhyvinvoinnin mittarina

Työn imusta on muodostunut tutkimuksellinen käsite kuvaamaan työssä koettua innostusta ja mielihyvän täyttämää virittyneisyyttä (vrt. Hakanen 2009b).

Työn imu on työhön liittyvä aktiivinen ja myönteinen tunne- ja motivaatiotila, jossa on erotettavissa kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen (vrt. Hakanen ym. 2009a, 3). Tarmokkuus ilmenee vahvana energisyytenä ja henkisenä joustavuutena työssä. Omistautumisella viitataan vahvaan työhön sitoutumiseen sekä työn merkityksellisyyden, innostuksen ja haasteellisuuden kokemuksiin työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja siitä koettu nautinto niin, että aika kuluu kuin huomaamatta. Työn imun kääntöpuoli on *boreout* tai työhön leipääntynyt työntekijä, joka ei tunne tarmoa, ei koe työtään tai työpanostaan merkitykselliseksi eikä siten enää omistaudu työlleen. (Hakanen 2009a, 34.)

Tunnetilana työn imun ajatellaan olevan pysyvämpi tila, ei vain hetkellisen huippuelämyksen työssä. Kokemukset voivat vaihdella samoilla henkilöillä myös hetkestä toiseen. (Hakanen 2009a, 33; Hakanen 2009b, 9.)

Työn imu -arviointimenetelmän – Utrecht work engagement scale – ovat kehittäneet Utrechtin yliopistossa professorit Wilmar Scaufeli ja Arnold Bakker. Suomeksi on kaksi käytettävissä olevaa versiota: Työn imu17(= UWES17) sekä sen pohjalta kehitelty ja lyhennetty versio Työn imu9 (= UWES19). Alun perin empiriseen tutkimuskäyttöön kehitetty mittari on vapaasti käytettävissä tutkimus- ja koulutuskäyttöön. (Hakanen 2009b.)

3.2.2 Positiivinen työpsykologia

Työn imu -käsitteen teoreettiset juuret ovat positiivisessa psykologiassa, joka on keskittynyt tutkimaan prosesseja, jotka edesauttavat elämän positiivisten voimavarojen löytämistä, kehittämistä ja vahvistamista.

Psykologian professori Martin Seligman antoi lähtölaukauksen uudelle psykologian tutkimushaaralle, positiiviselle psykologialle, selvittääkseen miten ihmiset voisivat paremmin. Aiemmin psykologia oli keskittynyt yhteiskunnalle haitallisten psykologisten sairauksien tutkimiseen. (Leinonen 2011, 12; Manka ym. 2014, 12.)

Positiivista psykologiaa soveltaen työelämässä etsitään vastauksia kysymyksiin siitä, millaisissa työskentelyolosuhteissa työntekijät, antavat parhaansa ja saavuttavat parhaat tulokset, mikä työssä ihmistä kannattelee ja mikä auttaa selviytymään ja jopa nauttimaan työstä myös silloin, kun työ on vaativaa tai kun taloudelliset suhdanteet koettelevat työpaikkoja. (Hakanen 2009a, 9; Manka & Larjo-vuori 2013, 4.)

4 Parisuhteen hyvinvointi käsitteenä

Kontulan (2013, 11-12, 52, 108) tutkimuksen mukaan hyvässä parisuhteessa on kaikkein tärkeintä vahva luottamus puolisoon sekä molemminpuolinen arvostus ja kunnioitus. Seuraavaksi tärkeintä on sitoutuneisuus perheeseen ja samanlaiset elämänarvot. Kommunikaatiokyvyt parantavat parin yhteistyötä ja kykyä käsitellä ristiriitoja.

Tärkeä parisuhteen vuorovaikutuksen ja onnellisuuden tekijä on suhteesta ja puolisoilta saatava sosiaalinen tuki, kuten henkinen tuki, tunnetuki, toisesta huolehtiminen, avun antaminen ja arvostuksen osoittaminen. Toisesta huolehtiminen – ja muu tunneperäinen sosiaalinen tuki – on tutkimusten mukaan suoraan yhteydessä tyytyväisyyteen parisuhteessa. (Kontula 2009, 100; Kontula 2013, 24.)

Kontula vertaakin hyvää parisuhdetta hyvin toimivaan työpariin, jossa voi aina luottaa toisen hoitavan oman yhdessä sovitun osuutensa hyvin ja jossa on hyvä yhteisymmärrys siitä, millaisiin tavoitteisiin yhdessä pyritään. (Kontula 2013, 217-218.)

Avioeron syitä väitöskirjassaan tutkinut Kiiski (2011) toteaa, että ihmisten odotukset parisuhteita kohtaan ovat nykyisin lisääntyneet. Jos odotukset eivät täyty, parisuhteen päättämisestä on tullut yksi ratkaisu parisuhteessa ilmi tulleisiin ongelmiin ja pettymyksiin. Toisaalta myös sellaiset parisuhteet ovat lisääntyneet, joissa lähtökohtaisesti osapuolet eivät ole kovin sitoutuneita elämänikäisen parisuhteen ideaan, jolloin ollaan valmiimpia tarttumaan elämän tarjoamiin uusiin mahdollisuuksiin. (Kiiski 2011, 51-54.)

4.1 Parisuhteen hoitamisen merkitys

Parisuhteonni vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen elämässä. Kun ihminen voi henkisesti hyvin, hän pystyy antamaan turvallisen kasvuympäristön lapsilleen. Hän jaksaa huolehtia paremmin itsestään ja omaa voimavaroja myös työelämässä, mikä vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös yhteiskunnan taloudelliseen menestykseen. Tästä näkökulmasta avioerot ovat yhteiskunnan kannalta uhka tulevan sukupolven hyvinvoinnille. (Kataja ry 2014a.)

Tyytyväisyys parisuhteessa vaikuttaa myös fyysiseen hyvinvointiin. Parisuhteessa korkealla stressitasolla, esimerkiksi parisuhdekriisin tai liiallisen kontrolloivuuden aiheuttamana, on tutkijoiden mukaan vaikutusta sydänsairauksiin ja ennenaikaisen kuoleman riskiin. Tutkimuksissa on havaittu, että tunteiden tukahduttaminen vaikuttaa fyysiseen terveyteen negatiivisesti, vaikka vaikutusmekanismit eivät ole tarkasti selvillä. Avio- tai avoero on merkittävä elämäntapahtuma ja elämän suurimpia stressitilanteita. Jo eron harkintavaihe on usein pitkä ja henkisesti kuluttava. (Kontula 2013, 52, 63; Väestöliitto 2016c.)

Ihminen tarvitsee vahvistuksen käsitykselle itsestään ja saa sen siinä tapauksessa, että puoliso hyväksyy hänet. Tämä ilmenee kokemuksena tulla kuulluksi - toinen kuuntelee empaattisesti puolison puhuessa itsestään - ja ymmärretyksi - toinen haluaa ja osaa katsella asioita puolison näkökulmasta. (Kontula 2013, 55.)

Puolisolta saatu tunnetuki vahvistaa turvallisuuden tunnetta ja luottamusta myös elämän kriisitilanteissa eikä sitä voi korvata millään muulla tavalla. Ystävällisyys ja hellyys toimivat puskurina konflikteja ja negatiivisuutta vastaan. Parisuhteeseen liittyy voimakas vastavuoroisuuden tarve, joka tekee siitä helposti haavoittuvan. (Kontula 2013, 24-25.)

Parisuhteen hoitaminen ei kuitenkaan tarjoa viisasten kiveä suojaamaan avioliittoa erolta. Elämän arvaamattomuudesta ja yhtä lailla avio-onnen hauraudesta kertoo se, että tutkimuksen mukaan tyytyväisessä avioliitossa elävilläkin on usein ollut matkan varrella eroajatuksia. Parisuhteen hoitaminen voi kuitenkin antaa taitoa ja työkaluja, joilla ennaltaehkäistä ja käsitellä kriisejä avioliitossa ilman että

parisuhteessa päädytään eroon. Jo kertaluonteisella kurssilla voidaan Väestöliiton tutkimuksen mukaan saavuttaa pysyviä positiivisia muutoksia parisuhteen vuorovaikutukseen. (Kontula 2013, 217; Tarvainen 2008.)

Kontulan mukaan ihmiset tarvitsevat ohjausta ja neuvontaa siitä, kuinka valita hyvä puoliso, kuinka edistää yhteenkuuluvuutta ja oikeudenmukaisuutta, kuinka kehittää vuorovaikutustaitoja ja kuinka tukea puolisoa oikein. Parisuhdetyötä tekevä Kataja ry näkee artikkelissaan ongelmaksi sen, että parisuhde nähdään edelleen yksityisasiana. Parisuhteisiin ei juurikaan puututa yhteiskunnan toimesta, ellei perheen lasten hyvinvointi ole uhattuna. (Kataja ry 2014a; Kontula 2013, 244.)

Ennakoivaa ja vahvistavaa parisuhdetyötä ei vielä ole julkisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa juurikaan tarjolla, vaan se on lähes kokonaan järjestöjen ja kirkon vastuulla. Neuvolajärjestelmä tarjoaisi valmiit puitteet lisätä parisuhteen hoitamiseen painottuvaa ohjausta ja tukea esimerkiksi perhevalmennuksen yhteydessä. Vanhempainkoulukokeilu Suomessa on tästä yksi esimerkki. Vanhempainkoulusta on saatu hyviä tuloksia Ruotsissa, jossa toiminta alkaa odotusaikana ja kestää vauvan ensimmäisen elinvuoden loppuun saakka. (Kataja ry 2014a.)

Väestöliiton Parisuhde puheeksi neuvolassa -nettikurssi on kehitetty tähän tarpeeseen. Se tarjoaa tietoa ja työvälineitä aiheen käsittelyyn neuvolavastaanotolla. Haasteeksi jää se miten hyvin neuvolan resurssit antavat myöten neuvonnan toteuttamiseksi. (Väestöliitto 2016b.)

4.2 Parisuhde- ja avioparityö

Suomen evankelis-luterilainen kirkko aloitti perheneuvonnan yli 70 vuotta sitten. Myös eräät järjestöt ja yhdistykset kuten Kataja ry, Parempi avioliitto ry, Samassa veneessä –avioparityö ja Mennään eteenpäin ry tekevät avioparityötä Suomessa. Yhdistykset tarjoavat parisuhdeaiheisia kursseja, luentoja ja neuvontaa, jotkut lisäksi parisuhdeterapiaa. Lisäksi yhdistysten sivut tarjoavat aiheeseen liittyvää tietoa, linkkejä ja kirjallisuutta. *Parisuhteen palikat* on esimerkki kristillisen taustan omaavasta parisuhdetyömenetelmästä, jonka materiaali on vapaasti käytettä-

vissä netissä. Väestöliitolla on oma *Tahdolla ja taidolla* -parisuhdeohjelma ammattilaisten toimintamalliksi. (Kataja ry 2014b; Parisuhteen palikat 2016; Väestöliitto 2016e.)

Ennaltaehkäisevän parisuhdetyön sijaan nykyisin korostetaan parisuhteen vahvistamista. Vahvistava parisuhdetyössä pyritään lisäämään ihmisten tietoa parisuhteen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä tarjota opetusta parisuhdetai-oissa. Parisuhdekurssit tarjoavat turvalliset puitteet parisuhteen huoltoon ja haas-teiden käsittelyyn. Kurssien pienryhmätoiminta on osoittautunut toimivaksi mene-telmäksi opittujen taitojen harjoitteluun ja vertaistuen avulla oppimiseen. (Kataja ry 2014b.)

Kursseilla toimivat opettajina parisuhdetyöhön koulutetut pariskunnat. He ohjaa-vat kursseja vertaisuuden periaatteella ja heidän omakohtaiset kokemuksensa ja selviytymistarinsa kannustavat kurssilaisia sekä luovat vapauttavan ilmapiirin oman suhteen pohtimiselle. (Kataja ry 2014b.)

Kursseilla käsiteltäviä teemoja ovat muun muassa kommunikointi- ja vuorovaiku-tustaidot, tunteet sekä niiden tunnistaminen ja ilmaisu, suhdetarpeet, itsetunte-mus, rakentava riitely, anteeksianto, seksuaalisuus sekä vanhemmuus. Kurs-seilla keskitytään samoihin teemoihin riippumatta kurssin järjestäjästä. Yhdistyk-sillä on lisäksi tietyn teeman ympärille keskittyviä kursseja. (Kataja ry 2014b.)

Avioparikurssitoiminta Seurakuntaopiston Jaakkiman kampuksella

Seurakuntaopiston Jaakkiman kampuksella avioparityö on aloitettu vuonna 1996 yhteistyössä Helsingin NMKY:n kanssa. Koulutuksessa tähdätään parisuhteen ja ihmissuhdetaitojen parantamiseen sekä parisuhdekriisien ennaltaehkäisemiseen ja syntyneiden ristiriitojen ratkaisemiseen.

Avioparikurssit Jaakkiman kampuksella Ruokolahdella perustuvat kristilliseen maailmankuvaan, keskiössä on parisuhteen hyvinvoinnin lisääminen. Kurssille osallistavalta ei edellytetä kristillistä vakaumusta. Luennoilla on opetusta miehen ja naisen erilaisuudesta, suhdetarpeista, huomaavaisuuksista, tunneilmaisusta, anteeksiannosta, aviokriiseistä, seksistä, pariviestinnästä, itsetuntemuksesta ja

avioliiton vaiheista (Ranssi-Matikainen 2009). Luentojen aiheet vaihtelevat hiukan kursseittain, mutta vuorovaikutuksesta ja itsetuntemuksen merkityksestä parisuhteessa luennoidaan kaikilla leireillä.

Kurssin vetäjinä ja luennoitsijoina toimivat avioparityöhön koulutetut pariskunnat. Luentojen lisäksi aiheita käydään läpi pienryhmissä keskustellen. Lisäksi kurssilla on mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun ja rukoustukeen.

4.3 Parisuhteen hyvinvoinnin tutkimus

Ihmisillä on vahva läheisyyden ja yhteyden tarve. Tutkimukset kertovat, että sitoutuminen, hyvät ihmissuhteet, keskinäinen tuki ja sosiaalinen pääoma ovat yhteydessä sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin (Kontula 2016.)

Osmo Kontula lienee tunnetuimpia parisuhteen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tutkijoita Suomessa. Väestöliiton vuosittain julkaisemassa Perhebarometrissa vuodelta 2013 hän on käsitellyt laajasti eri tutkimusten pohjalta luotuja teorioita ja malleja, joilla pyritään selittämään parisuhteen pysyvyyttä ja hyvinvointia. Lähes poikkeuksetta parisuhteen hyvinvointiin tähtääviin malleihin tai käyttäytymisstrategioihin liitetään toimivan vuorovaikutuksen tärkeys. (Kontula 2013.)

Kaksi parisuhteen pysyvyyteen liittyvää väitöskirjaa on syytä mainita tässä yhteydessä:

Tuula Pukkalan (2006) väitöskirjassa *Millaiset avioliitot kestävät? Pitkässä parisuhteessa eläneiden käsityksen pysyvän avioliiton avaimista* haetaan vastausta kysymykseen, mitkä tekijät yhdistävät pitkäkestoisia avioliittoja. Tutkimuksessa pitkille parisuhteille ominaista on vahva toisen tukemisen kautta syntyvä mehenki, joka auttaa selviämään vastoinkäymisistä. Myös taito ja halu huomioida puolison muuttuvat tunteet ja tarpeet auttoivat pysymään yhdessä puolisoiden eri aikaan asettuvien kasvukipujen aikana. Avioparit olivat myös motivoituneita hoitamaan suhdettaan, esimerkiksi osallistumalla parisuhdetapahtumiin, joista saatiin välitöntä apua esimerkiksi vuorovaikutustaitoihin.

Jouko Kiisken (2011) väitöskirjassa *Suomalainen avioero 2000-luvun alussa. Miksi avioliitto puretaan, miten ero koetaan ja miten siitä selviydy-*

tään? tarkastellaan syitä avioliiton purkautumiseen, avioeromotiiveja ja selviytymiskeinoja eron aiheuttamassa muutostilanteessa. Tutkimuksen mukaan keskeisin avioliiton purkautumiseen vaikuttava tekijä on läheisyyden puute. Läheisyyden puutteeseen kuuluvat tutkimuksessa muun muassa seuraavat tekijät: kommunikaatiovaikeudet, suhteen hoitamattomuus, rakkauden ja intohimon puute sekä seksiongelmat. Yksittäisten tekijöiden vaikutusta tarkasteltaessa yleisimmiksi avioeromotiiveiksi nousivat kommunikaatiovaikeudet ja parisuhteen hoitamattomuus.

Parisuhteen hoitamisen tai parisuhdetaitojen opiskelun vaikutusta parisuhteen hyvinvointiin on Suomessa toistaiseksi tutkittu varsin vähän.

Väestöliiton toteuttaman parisuhdekoulutuksen (2005 - 2006) pohjalta tehdyssä seurantatutkimuksessa kartoitettiin sekä koulutuksen välittömiä vaikutuksia parisuhdetyytyväisyyteen että muutoksien pysyvyyttä. Systemaattisimmat ja vahvimmat muutokset tapahtuivat ristiriitatilanteiden käsittelyn keinoissa. Käytännön taitoja tärkeämmiksi koettiin molemminpuolinen ymmärrys ja muutosalttius toisen osapuolen tärkeinä pitämässä asioissa. Keskinäistä ymmärrystä ja arvostusta ei tekninen osaaminen voi tutkimuksen mukaan korvata. Kurssin toteutus perustui John Gottman'in teoriaan ja harjoituksiin. (Perho, Kärkkäinen, Nurminen & Korhonen 2010.)

John Gottman on tunnettu kestävän parisuhteen ominaisuuksia tutkinut amerikkalainen professori. Hän on kehittänyt tutkimuksiensa avulla parisuhteen mallin, joka koostuu seitsemästä osa-alueesta:

1. kumppanin elämänrakenteen ja elämäntilanteen tunteminen (love map)
2. kiintymyksen ja ihailun vaaliminen (share fondness and admiration)
3. puolison puoleen kääntyminen (turn towards instead of away)
4. alttius puolison vaikutukselle (the positive perspective)
5. ratkaistavissa olevien, rajattujen ongelmien ratkaisu (manage conflict)
6. jumiutumisen voittaminen ikuisissa ongelmissa (create shared meaning)
7. jaettujen merkitysten luominen (make life dreams come true)

(Perho ym.2010)

5 Vuorovaikutustaidot ja itsetuntemus

Sosiaaliset vuorovaikutustaidot kertovat ihmisen kyvystä olla muiden seurassa, selvitä erilaisista sosiaalisista tilanteista sekä kyvystä ymmärtää ja kunnioittaa toisten mielipiteitä ja tunteita. Keltikangas-Järvinen (2010) määrittelee sen lisäksi kyvyksi valita moraalisesti ja eettisesti hyväksyttävä ja oikea ratkaisu sosiaalisissa tilanteissa, kyvyksi asettua toisen asemaan, tuntea sympatiaa, olla hienotunteinen ja sosiaalisesti herkkä. (Keltikangas-Järvinen 2010,17, 22-23.)

Perusta vuorovaikutustaidoille luodaan varhaislapsuudessa. Jokaisella ikäkaudella on oma kehitystapahtumansa kuten myös häiriöalttiutensa. Aikuisen ihmisen vuorovaikutustaidot tai niiden puutokset eivät kuvasta vain hänen kykyään selvitä sosiaalisista tilanteista, vaan laajemminkin hänen persoonaansa. Toisin kuin sosiaalisuus, joka on synnynnäistä, sosiaaliset taidot ovat opittavissa ja ne muokkaantuvat sekä kehittyvät elämäkokemuksen ja kasvatuksen kautta. (Keltikangas-Järvinen 2010, 22-23, 25,161.)

Parisuhteessa toimiva vuorovaikutus edellyttää kykyä ymmärtää toisen motiiveja ja pyrkimyksiä sekä tulla vastavuoroisesti kuulluksi. Se on myös kykyä ratkaista kommunikaation avulla suhteessa ilmeneviä ristiriitoja. Työyhteisön toiminta on pitkälti viestintää kuten tietojen, näkemysten ja arvioiden, lähettämistä sekä niihin vastaamista. Onnistunut viestintä edellyttää vuorovaikutustaitoja: kykyä ja halua vaihtaa ajatuksia, kokemuksia, mielipiteitä tai tekoja toisten kanssa ja toimia yhdessä. Keskeistä on vastavuoroisuus, se että molemmat tai kaikki osapuolet antavat panoksensa yhteiseen keskusteluun tai tapahtumaan. (Kontula 2013; Suomen mielenterveysseura 2016a.)

Itsetuntemus on ihmisen sisäinen näkemys ja kokemus omasta hyvyydestään ja arvostaan. Sen tärkeä osa on identiteetti, eli se mitä ihminen ajattelee itsestään, mahdollisuuksistaan ja rajoitteistaan. Se on myös kykyä ajatella millaiseksi ihminen haluaisi tulla ja miten suhtautua mahdollisuuksiin elämässä ja kykyä toimia näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Identiteetti ja itsetunto ovat suurimmaksi osaksi opittuja. Ne ovat muodostuneet sen perusteella, miten muut ovat käyttäytyneet meitä kohtaan ja mitä he ovat meistä ajatelleet. Oma käsitys itsestä ei voi koskaan olla sama kuin toisten mielipide tai näkemys. Tulkinnat ovat muuttuvia ja muutettavissa. (Dunderfelt 2009; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Manka ym. (2014) määrittelevät psykologisen pääoman ilmenevän työssä itseluottamuksena, sitkeytenä, toiveikkuutena, optimismina ja luovuutena. Itseluottamus on uskoa omaan motivoitumiskykyyn ja osaamiseen suoriutua tehtävästä menestyksellisesti. Toiveikkuus on halua ja kykyä motivoida itseään löytämään oikeat keinot ja vaihtoehtoiset reitit tavoitteen saavuttamiseksi. Optimismi on luottamusta omaan onnistumiseen ja keskittymistä toimintaan tavoitetta kohti. Sitkeys on lannistumattomuutta, joustavuutta ja kykyä sopeutua muutoksiin. Mankan ym. (2014) mukaan näitä ominaisuuksia voidaan aktivoida. (Manka ym. 2014, 6-10.)

Itsetunto ei ole aina samanlaisena pysyvä ominaisuus, joka joillain ihmisillä on hyvä ja toisilla huono. Itsetuntoaan ja itsetuntemustaan voi kehittää koko elämän ajan.

5.1 Vuorovaikutustaitojen vaikutus parisuhteen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin

Hyvät vuorovaikutustaidot kuuluvat toimivan parisuhteen perusasioihin. Kontulan (2013) tutkimuksen mukaan tyytyväisyyttä puolisoon lisää erittäin paljon mahdollisuus puhua ja jakaa kaikki asiat. Ratkaisevaa on se, että osataan myös ratkoa yhdessä ongelmia. Tällöin tärkeää on se, että puoliset ymmärtävät toistensa motiiveja ja pyrkimyksiä. Kyky ilmaista ja kommunikoida kielteisiä tunteita rakentavasti liittyy tutkimusten perusteella parisuhteen tuottamaan mielihyvään ja fyysiseen terveyteen. (Kontula 2013.)

Puutteellisesti kehittyneet vuorovaikutustaidot voivat ilmetä parisuhteessa muun muassa sanattoman ja sanallisen ilmaisun ristiriitana, ylisanojen käyttönä, epäsuorana kommunikaationa, yli- tai alivastuullisena kommunikaationa, puhumattomuutena tai kykenemättömyytenä rakentavaan riitelystä. Myös puolisoitten temperamenttiero ja erot lapsuudenkodista saaduissa vuorovaikutusmalleissa voivat vaikeuttaa vuorovaikutusta parisuhteessa. (Ranssi-Matikainen 2009.)

Työhyvinvointi kytkeytyy vahvasti sosiaalisten suhteiden toimivuuteen ja laatuun. Yhteistyö edellyttää luottamusta. Luottamuksen syntymiseksi tarvitaan toisaalta viestien aitoutta ja toisaalta niiden vastaanottamista ja hyväksymistä. Luottamusta herättää lisäksi kyky kuunnella, mitä toisella on sanottavana. Kuuntelun

pitäisi olla aktiivista eli kuuntelijan pitäisi kertoa, mitä kuuli ja ymmärsi. Hyvään kuuntelutaitoon kuuluvat myös vastustuksen hyväksyminen ja lupa olla eri mieltä. Työyhteisön kehittymisen edellytyksenä on, että se kykenee käsittelemään myös kriisejä ja ristiriitoja. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työyhteisössä voidaan yhteisöllisyyttä ja työssä viihtyvyyttä lisätä valmentamalla sekä ryhmän että yksilön vuorovaikutustaitoja. Voidaan puhua myös työyhteisötaitoista tai sosiaalisen pääoman kasvattamisesta. Yhteisöllisyyden kokemus lisää työhyvinvointia aktivoimalla työntekijän yksilöllisiä voimavaroja, jotka ilmenevät lisääntyneenä itseluottamuksena, sitkeytenä, toiveikkuutena, optimismina ja luovuutena. (Manka & Larjovuori 2013; Manka 2014, 5; Manka ym. 2014, 6-8; Mäkinieniemi ym. 2014, 20; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2007.)

Sekä aidon työhyvinvoinnin että työpahoinvoinnin siirtyminen näyttää tutkimusten mukaan tapahtuvan osittain sosiaalisen käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen välityksellä (Mäkinieniemi ym. 2014, 9, 20; Perhoniemi & Hakanen 2013).

Myönteisiä vuorovaikutustaitoja, kuten myönteisten tunteiden ilmaisemista, onnistumisten jakamista ja palautteen antamista, voi harjoitella. Myönteinen ilmapiiri osaltaan lisää suvaitsevaisuutta, luottamusta ja vastavuoroisuutta, joiden on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden terveyteen. (Manka & Larjovuori 2013, 28; Oksanen 2009, 84-86.)

Perhebarometri 2013 -tutkimuksen mukaan parisuhteen eroriskiä lisää merkittävästi se, jos sen solmineilla on kovin puutteelliset vuorovaikutustaidot tai puolison kommunikaatio-odotukset eivät toteudu. Kontulan (2013) mukaan kolmasosa tutkimukseen osallistuneista eronneista oletti, että heidän eronsa olisi voinut välttää. He ollettivat, että terapia tai syvällisemmät keskustelut puolison kanssa olisivat voineet olla avuksi liiton pelastamisessa.

Olisi pitänyt olla enemmän uskallusta ja taitoa puhua rehellisesti myös ristiriidoista. Olisi tarvittu kykyä ja halua tehdä kompromisseja. Olisi tarvittu myös suorempeä ja avoimempaa puhetta omista tunteista ja tarpeista. (Kontula 2013.)

Liitteenä olevaan taulukkoon (Liite 1) on koottu eri lähteistä edellä läpikäytyjen vuorovaikutustaitojen osa-alueet ja niiden sisällöt vertaillen niitä parisuhteessa ja työelämässä.

Vuorovaikutustaitojen merkitys organisaatiossa

Hyvä johtaminen on vastavuoroisuutta, molemminpuolista luottamusta ja kunnioitusta esimiehen ja työntekijän välillä. Se on myös sosiaalisen vastuun lähtökohdista toimimista ja aitoa kiinnostuneisuutta työntekijöistä. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen synnyttää luottamusta esimieheen ja kasvattaa yhteisöllisyyttä. (Hakanen ym. 2012; Mäkinieniemi ym. 2014, 21; Manka & Larjovuori 2013, 6, 14; Vanhala & Stenius 2013.)

Työryhmissä vuorovaikutustaidot näkyvät haluna toimia yhteiseksi hyväksi, auttamisena ja reiluutena. Tutkimuksen mukaan työryhmissä, joissa työhön liittyviä neuvoja kysytään ja annetaan usein, työt sujuvat paremmin ja niissä viihdytään selvästi paremmin kuin ryhmissä, joissa neuvonanto on vähäisempää. Myös aktiivinen osallistuminen työpaikan ja työn kehittämiseen, mahdollisuus ilmaista mielipiteensä asioiden eteenpäin viemiseksi sekä kokemus tehokkuudesta ja resurssien järkevästä käytöstä lisäävät työhyvinvointia. (Manka & Larjovuori 2013,14-16)

Tutkittaessa esim. hoitoalalla työn imun epäsuoraa siirtymistä myönteisen vuorovaikutuksen välittämänä prosessina on havaittu, että työn imu voi siirtyä ystävällisen käyttäytymisen välittämänä molemmin suuntaisesti työparin osapuolten välillä (Perhoniemi & Hakanen 2013, 96-98). Samoin positiivisen vuorovaikutuksen synnyttämien voimavarojen myönteistä siirtymistä työn ja perheen välillä (Hakanen ym. 2011) sekä parisuhteessa puolisoitten välillä (Hakanen 2009a, 41) on havaittu. Myönteinen työilmapiiri voi välittyä myös asiakkaalle. Työntekijän työn imua voi vahvistaa positiivinen vuorovaikutus potilaiden kanssa. Tämä voi puolestaan välittyä ystävällisyytenä ja huomaavaisuutena työntekijöiden kesken, mikä voi edelleen heijastua parisuhteeseen. (Manka & Larjovuori 2013, 4; Perhoniemi & Hakanen 2013, 96-98.)

Työntekijän joutuessa sairauslomalle jonkin elämänkriisin seurauksena, oikeudenmukainen ja reilu kohtelu voi toimia suojaavana tekijänä. Tutkimuksen mukaan oikeidenmukaista kohtelua kokeneet työntekijät palasivat sairauslomalta nopeammin kuin epäoikeudenmukaista kohtelua kokeneet. (Mäkinieniemi ym. 2014, 22.)

5.2 Itsetuntemuksen vaikutus työhyvinvointiin ja parisuhteen hyvinvointiin

Työelämässä hyvä itsetuntemus auttaa arvioimaan itseään työntekijänä realistisesti esimerkiksi arvioitaessa omaa osaamista ja omia haasteita. Omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen parantaa työntekijän kykyä suunnitella omaa työtään, mikä lisää tuottavuutta ja laatua. Käsitys omasta minäkuvaista vaikuttaa myös ihmisen toimintaan ja käyttäytymiseen. Elämänhallinnan tunnetta lisää itsensä parempi tunteminen, se millaisista ominaisuuksista ja osa-alueista oma identiteetti muodostuu ja pyrkimys kehittää omaa itsetuntemustaan läpi elämän. Parisuhteessa yhteen hiileen puhaltaminen on helpompaa, kun puoliset tiedostavat toistensa lähtökohdat ja oppivat hyväksymään erilaisuutensa. (Ranssi-Matikainen 2009; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Omien arvojen mukaan eläminen auttaa sopivan tasapaino löytämistä työn ja vapaa-ajan välille. Asioiden laittaminen tärkeysjärjestykseen vaikuttaa valintoihimme. Keskittyminen tärkeimpiin ihmisiin ja asioihin tuo tasapainoa elämään. (Ranssi-Matikainen 2009; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Sitoutuminen perheeseen ja samanlaiset elämänarvot puolison kanssa ovat tutkimuksen mukaan erityisen tärkeitä hyvässä parisuhteessa eläville. Eronneiden yleisimpiä ristiriitojen aiheita ovat olleet puolisoitten erilaiset arvot ja elämäntyyli. (Kontula 2013.)

Terve itsetunto tuo tunteen elämänhallinnasta ja itsenäisyydestä: kyvyn luottaa ja arvostaa itseään ja muita, samalla tiedostaen ja hyväksyen omat heikkoutensa. Se millaiseksi itsemme koemme vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme muihin. Puutteet varhaisessa kiintymyssuhteessa vaikuttavat kielteisesti itsetunnon kehittymiseen, mikä heijastuu myöhemmin parisuhteeseen, kuin myös työyhteisöön, erityisesti elämän kriisitilanteissa (Ranssi-Matikainen 2009; Suomen mielenterveysseura 2016b).

Yhteensopivia persoonallisuuksia pidetään tutkimuksen mukaan yhtenä onnistuneen parisuhteen tekijänä. Vaikka persoonallisuutta pidetään suhteellisen pysyvänä kokonaisuutena, joihinkin luonteen piirteisiin, kuten äkkipikaisuuteen, ujouteen tai reagoitiherkkyteen, voidaan vaikuttaa jossain määrin vielä aikuisenakin

lisäämällä itsetuntemusta sekä työstämällä tunteita ja käyttäytymistä. Työyhteisössä persoonallisuus vaikuttaa tapaan tulkita ympäristöä ja toimia. (Kontula 2013; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Luovuus kukoistaa erityisesti hyvinvoivassa mielessä. Innostuneesti ja tavoitteellisesti toimiessaan ihminen voi päästä luovaan flow-tilaan, jolloin hän kokee työn palkitsevana. Vapaasti vaeltava ja myönteinen mieli löytää vaihtoehtoja, joita pinnistelemällä ja tietotulvassa ei keksisi. Levollisessa mielessä tulee tilaa uusille ajatuksille, mielikuville ja ratkaisumalleille. Unelmille ja toiveille tulee tilaa nousta esiin, kun aivojen kontrolloiva puoli on levossa. Rentoutuminen ja mahdollisuus käyttää luovuutta lisäävät voimavaroja säädellä itseä, omia tunteita, mielihaluja ja impulsseja. Ne auttavat toimimaan paremmin nykyhetkessä ja olemaan paremmin läsnä parisuhteessa. (Larjovuori ym. 2015; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Sisäinen motivaatio on omien arvojen mukaista toimintaa. Sisäisesti motivoitunut ihminen toimii vapaaehtoisesti tekemisen ilosta, koska toiminta tuottaa mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia. Motivoituneella työntekijällä työn tuottavuus on korkealla ja hän osaa myös huolehtia omasta jaksamisestaan. Hyvinvoivat, motivoituneet ja työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat voimavara mille tahansa organisaatiolle. (Hakanen 2009a, 22-24; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Kyky säädellä omia tunteita rakentaa positiivista minäkuva, lisää itseluottamusta ja lisää tavoitteellisen toiminnan mahdollisuuksia (Manka 2016; Suomen mielenterveysseura 2016b). Tunteiden säätely on tunteiden hallintaa ja itsehillintää. Kyky säädellä omia tunteita rakentaa positiivista minäkuva, lisää itseluottamusta ja tavoitteellisen toiminnan mahdollisuuksia. Oman suhtautumisen tunnistaminen helpottaa ristiriitatilanteiden selvittämistä niin parisuhteessa kuin työelämässä. Parisuhteessa syvä yhteyden kokemus edellyttää toimivaa keskinäistä tunneilmaisua. Jos toistuvasti tukahduttaa tai torjuu omat tunteensa, on vaikea tutustua itseensä. (Mäkinieni ym. 2014, 17; Ranssi-Matikainen 2009; Suomen mielenterveysseura 2016b.)

Nämä edellä luetellut persoonaan sidoksissa olevat ominaisuudet ja taidot ja niiden tunnistaminen ovat itsetuntemusta, yksilön psykologista pääomaa, joka on

tutkimusten mukaan yhteydessä parempaan suoriutumiseen työssä, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen (Larjovuori ym. 2015; Manka & Nuutinen 2013).

Liitteeseen 2 on koottu eri lähteistä edellä läpikäytyt itsetuntemuksen osa-alueet ja niiden merkitykset koottuina ja vertaillen parisuhteessa ja työelämässä.

5.3 Vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen opiskelu

Itsetuntemusta ja vuorovaikutustaitoja voi kehittää ja opiskella (Keltikangas-Järvinen 2010; Manka & Nuutinen 2013; Suomen mielenterveysseura 2016b).

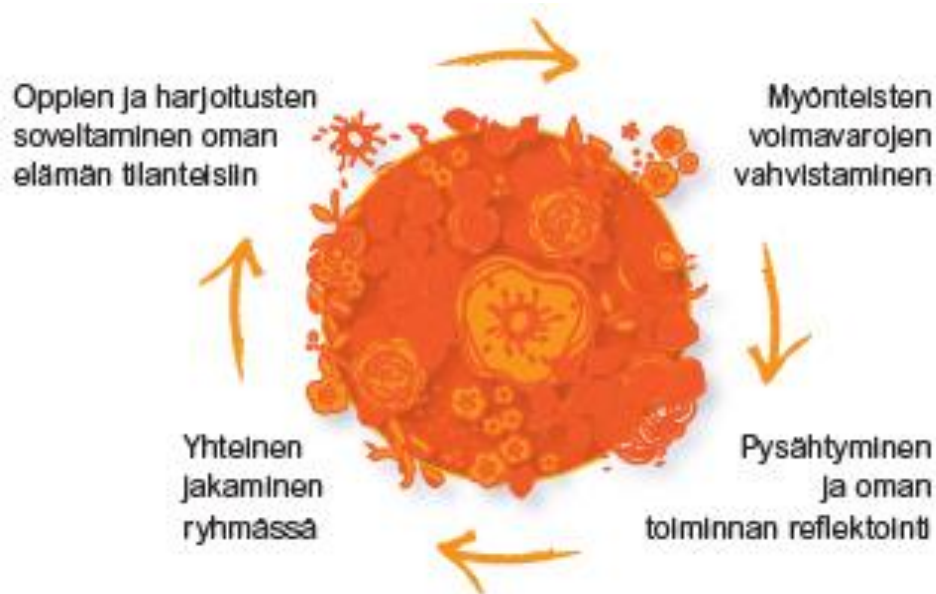
Persoonallisuutta ja sen ydintä temperamenttia pidetään varsin pysyvänä kokonaisuutena, mutta tietoisempaa ja hallitumpaa reagoimista eli tunnetaitoja voi kehittää harjoittelemalla (Keltikangas-Järvinen 2010, 28-35; Manka ym. 2014, 10; Suomen mielenterveysseura 2016b). Psykologisen pääoman kehittäminen ei vaadi pitkiä ja raskaita valmennus- tai terapiaprosesseja. On havaittu, että lyhyetkin valmennukset, joissa ihmiset lähinnä tulevat tietoiseksi psykologisen pääoman käsitteestä ja sen osa-alueista, tuottavat hyviä tuloksia. (Manka ym. 2014; Mäkinieniemi ym. 2014, 17; Tarvainen 2008.)

Manka (2014) on yhdessä työryhmänsä kanssa toteuttanut valmennus- ja koulutusmateriaalia työyhteisön vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämiseen. (Manka ym. 2014; Manka & Larjovuori 2013.)

Työyhteisössä psykologisen pääoman kehittämiseen tähtäävää valmennusprosessia havainnollistava kuva (kuvio 2) sopii myös kuvaamaan avioliittokurssin toimintatapaa esimerkiksi vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen parantamiseen tähtäävässä opiskelussa.

Lähtökohtana on tulla tietoiseksi omista vahvuuksistaan ja hyvistä puolistaan. Myönteisten tunteiden vahvistaminen mahdollistaa uuden oppimisen ja itsetuntemuksen kehittymisen. Konkreettisten harjoitusten avulla pysähdytään reflektoidaan omaa toimintaa. Ryhmässä vuorovaikutteinen ja vertaisuutta korostava ilmapiiri synnyttää oivalluksia ja yhteenkuuluvaisuutta. Oivallusten saaminen omista käytännöistä ja niiden toimivuudesta on yksi tärkeä osa oppimisprosessia. Oppiminen tehostuu yhdessä muiden kanssa keskustellen ja jakaen, motivoiden

muutokseen ja uusiin toimintamalleihin. Sen jälkeen opittuja asioita voidaan viedä käytännön elämän tilanteisiin. (Manka ym. 2014.)



Kuvio 2. Psykologisen pääoman valmennuksen kulmakivet (Manka ym. 2014, 11)

Kuvion (2) kehämäisyys kuvaa toiminnan jatkuvuutta. Opittujen taitojen ylläpito vaatii toistoja ja kertausta aika ajoin. Avioparikursseja verrataankin osuvasti auton huoltoon. Avioliittokin hyötyy säännöllisestä huollosta.

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, missä määrin parisuhteen hoitaminen ja erityisesti vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittäminen siirtyvät työhyvinvointiin avioparikurssilaisten kokemana.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Missä määrin avioparikurssilaisten mielestä vuorovaikutustaitojen opetusta voi soveltaa työelämään ja työhyvinvoinnin lisäämiseen?
2. Missä määrin avioparikurssilaisten mielestä itsetuntemuksen lisäämiseen tähtäävää opetusta voi soveltaa työelämään ja työhyvinvoinnin lisäämiseen?

3. Missä määrin avioparikurssilaiset kokevat parisuhteen hoitamisen vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa?

Tavoitteena on tuottaa uutta tietoa työterveyshuoltoon ja parisuhdetyöhön sekä näiden kehittämiseen. Tuloksia voidaan hyödyntää myös neuvolan perhevalmennuksen kehittämisessä.

Tutkimus pyrkii myös tuomaan uutta näkökulmaa parisuhdekurssien merkitykseen ja hyödyllisyyteen sekä rikkomaan parisuhdekursseihin liittyvää terapialeimaa.

7 Opinnäytetyön toteutus

Tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Tutkimus toteutettiin strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Saatavan tiedon laajentamiseksi ja syventämiseksi kyselylomakkeeseen sisällytettiin myös kvalitatiivinen osuus avoimen kysymyksen muodossa. Tutkimusmenetelmä on näin lähempänä triangulaatiota.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Seurakuntaopiston Jaakkiman kampuksella Ruokolahdella 28. – 31.07. 2016 pidetyn avioparikurssin osallistujat. Kyselytutkimus suunnattiin kaikille kurssille osallistuville aviopareille ja se toteutettiin kurssin aikana. Sekä Ruokolahden Seurakuntaopiston rehtori että avioparikurssin johtaja olivat myönteisiä kyselytutkimuksen toteuttamiselle avioparikurssilla.

Avioparikurssin johtaja, filosofian tohtori Pentti Suihkonen lupautui opinnäytetyön työelämäohjaajaksi. Hänen kanssaan laadittiin yhteistyösopimus suunnitelman hyväksymisen jälkeen.

7.1 Kyselylomakkeen muodostaminen ja esitestaus

Aineiston keruu toteutettiin paperisen kyselylomakkeen avulla. Näin kyselyyn vastaaminen onnistui kaikilta kurssilaisilta yhdenvertaisesti ja oli oletettavaa, että otos muodostuisi suuremmaksi kuin käytettäessä esimerkiksi internetissä olevaa kyselylomaketta.

Kyselylomakkeessa ei käytetty valmista mittaria, vaan se laadittiin tätä tutkimusta varten. Kyselylomake pohjautui koottuun teoriaan ja muokattiin tuottamaan vastauksia tutkittaviin kysymyksiin.

Kyselylomake (Liite 3) koostuu pääosin suljettujen kysymysten muodossa olevista väittämistä, joihin vastaaja ottaa kantaa mukailulla 6-portaisella Likertin asteikolla laadituin vastausvaihtoehdoin: 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = hieman samaa mieltä, 4 = hieman eri mieltä, 5 = jokseenkin eri mieltä, 6 = eri mieltä. Tarkoituksellisesti haluttiin jättää ns. neutraali keskimäinen vastausvaihtoehto pois, jotta vastaaja joutuisi pohtimaan mielipidettään tarkemmin.

Kyselylomake sisältää taustatieto-osion ja kolme strukturoitua väittämiä sisältävää kysymysosiota. Osioita on yksi jokaista tutkimuskysymystä varten: vuorovaikutustaidot, itsetuntemus ja parisuhteen hoitaminen. Jokaisen osion sisällä on kahdeksan otsikoitua aihetta. Ensimmäisen ja toisen osion jokaisen otsikoidun aiheen alla on neljä väittämää. Ensimmäinen väittämä mittaa, onko aihetta käsitelty kurssilla. Toinen väittämä mittaa, voiko aihetta soveltaa työelämään. Kolmas mittaa, onko vastaaja soveltanut aihetta työelämässä ja neljäs, onko vastaaja kokenut työhyvinvointinsa parantuneen hänen sovellettuaan aihetta käytäntöön. Kolmannessa osiossa jokaisen otsikon alla on vain kaksi väittämää. Ensimmäinen väittämä mittaa aiheen vaikutusta työkykyyn ja toinen väittämä kysytyssä aiheessa kehittymisen vaikutusta työhyvinvointiin.

Väittämien toistuvalla järjestyksellä on pyritty helpottamaan ja nopeuttamaan vastaamista. Aiheiden arvottamista toisiinsa nähden helpottaa, kun soveltamisen syvyyttä mittaavat neljä väittämää toistuu aiheesta toiseen samalla logiikalla. Näin vastaaja pystyy paremmin vastaamaan väittämiin samalla asteikolla läpi koko lomakkeen.

Kolmeen tutkimuskysymykseen liittyvät keskeiset lähteet käytiin läpi valittaessa aiheita kyselylomakkeen kolmeen osioon. Taulukoimalla haettiin kysymysaiheisiin yhteneväistä sisältöä ja sanamuotoa, niin että ne soveltuvat sekä parisuhteeseen että työyhteisöön. (Liitteet 1 ja 2.)

Ensimmäinen osio käsittelee vuorovaikutustaitoja. Aihepiireinä ovat kommunikaatio, ymmärtämispalaute, kuunteleminen, minä-viestintä, myönteinen palaute,

yhteinen näkemys, avoimuus ja rehellisyys sekä anteeksianto. Aiheiden valintaa tarkentava sisältö on koottu taulukkoon (Liite 1), jossa on lueteltu aiheisiin liittyvät lähteet sekä parisuhteen että työpaikan vuorovaikutustaitoihin liittyen.

Toinen osio käsittelee itsetuntemusta. Aiheita ovat arvot, identiteetti, itsetunto, luonne, luovuus, motivaatio, tunnetaidot ja tunteet. Aiheiden ja väittämien muotoilua varten koottiin aihealueiden sisältö taulukkomuotoon (Liite 2).

Kolmas osio kartoittaa vastaajan omakohtaista kokemusta parisuhteensa hoitamisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Ensimmäinen väittämä mittaa aiheen vaikutusta työkykyyn ja toinen väittämä aiheesta kehittymisen vaikutusta työhyvinvointiin.

Kyselylomakkeessa on lisäksi jokaisen kysymyksen jälkeen avoin kommenttikenttä, johon vastaajalla oli mahdollisuus vapaasti kommentoida kysymyksiä tai lisätä kirjallisesti omia kokemuksia aiheesta otsikolla *Omakohtaiset kokemukset, kommentit ja huomiot kysymyksiin liittyen*. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli päästä lähemmäksi kurssilaisten omia näkemyksiä asiasta. Tavoitteena oli hyödyntää vastaajien kommentteja havainnollistamaan ja tarkentamaan saatuja tilastollisia tuloksia.

Kyselylomake testattiin kesäkuussa 2016 avioparikurssin luennoitsijoilla ja ryhmänjohtajilla. Esitestauksessa oli tarkoituksena testata kysymysten ymmärrettävyyttä ja toimivuutta sekä kyselyyn kuluvaan vastaamisaikaan. Tärkeää oli saada testaaajilta kehittämissuhteita laadittuun kyselylomakkeeseen.

Yhteensä testaaajina toimi viisi avioparia. Heidän kommenttinsa ja ehdotustensa pohjalta tehtiin muutoksia kyselylomakkeeseen. 1- ja 2-osioihin lisättiin jokaiseen aiheeseen neljäs väittämä. Erikseen vastattaviksi tulivat vastaajan kokemus avioparikurssilla saatujen taitojen soveltamisesta työelämään ja soveltamisen vaikutuksesta työhyvinvointia lisäävästi.

7.2 Aineiston keruu ja analyysi

Työelämäohjaajan kanssa sovittiin kyselyn toteutuksen yksityiskohdista, alustuksesta ja aikataulutuksesta. Kurssin aloitustilaisuudesta varattiin 15 minuutin aika, jossa Powerpoint-esityksen avulla alustettiin kyselytutkimuksen toteuttaminen

kurssilla. Ensimmäisen luennon jälkeisessä ryhmätilaisuudessa ryhmänjohtajat jakoivat kyselylomakkeet ryhmäläisilleen. Vastausaikaa annettiin kolmannen kurssipäivän iltaan. Näin pyrittiin välttämään kyselyiden kasaantumista, kun viimeisenä kurssipäivänä ohjelmassa oli myös kirjallisen kurssipalautteen antaminen opistolle. Kyselylomakkeita palautettiin kurssin loppuun saakka.

Palautetut kyselylomakkeet identifioitiin antamalla juokseva tunnistenumero jokaiselle vastauslomakkeelle. Vastaajien taustatiedot tallennettiin Microsoft Excel-tiedostoon, lomaketunnisteella kohdistettuna.

Vastaukset lomakkeen väittämiin 1 – 80 tallennettiin samaan Excel-tiedostoon, lomaketunnisteella ja väittämien numerolla kohdistettuna. Vastauksille annettiin numeeriset arvot 1 – 6 vastausvaihtoehtoina olleen mukailun Likertin asteikon mukaisesti.

Taustamuuttujien arvot ja väittämien vastaukset vietiin Excel-tiedostosta Microsoft Access-sovellukseen, jossa niistä muodostettiin tietomalli. Tietomallin avulla saatiin muodostettua raportti, jossa näkyvät vastaajien taustatiedot, lomakkeen kysymykset ja vastausarvot ihmisen ymmärrettävässä tekstimuodossa.

Lopuksi raporttidata tuotiin takaisin Excel-tiedostoon, jossa siitä muodostettiin kaksi Pivot-taulukkoa. Ensimmäisessä näytetään laskennallisina arvoina vastausten keskiarvo ja keskihajonta, eri summaustasoilla (Liite 4). Toisessa näytetään kaikkien vastausten lukumäärä mukailulla Likertin asteikolla (Liite 5).

Pivot-taulukoissa aiheet on ryhmitelty väittämien mukaan eri summaustasoille:

Taso 1: Onko aihepiirejä käsitelty avioparikurssilla?

Taso 2: Voiko aihepiirien oppeja soveltaa työelämässä?

Taso 3: Onko aihepiirien oppeja sovellettu työelämässä?

Taso 4: Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia?

Tulosten tarkastelu on toteutettu tämän ryhmittelyn mukaisesti summaustasoitain. Pivot-taulukoista tulostettiin graafisia Pivot-kaavioita summaustasoitain,

joista tärkeimmät on esitetty tässä opinnäytetyössä. Korrelaatiotarkastelu taustamuuttujien suhteen olisi vaatinut isomman otoksen, joten sitä ei tehty. Tulokset on esitetty prosentteina ja vastausten keskiarvoina.

Saadut kirjalliset kommentit analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysia käyttäen ja saatu aineisto teemoitettiin tutkimuskysymysten mukaan.

8 Opinnäytetyöhön liittyvät eettiset näkökohdat

Tutkimuksen merkityksellisyyttä ja ajankohtaisuutta on pohdittu ja perusteltu tämän opinnäytetyön teoriaosassa.

Kyselylomakkeen saatekirje tehtiin Saimaan AMK:n ohjeiden mukaisesti. Saatekirjeestä käy ilmi opinnäytetyön tekijä, tutkimuksen tavoite, luottamuksellisuus sekä yhteystiedot (Liite 3).

Koska tutkija oli itsekkin mukana kurssilla, hänellä oli mahdollisuus ohjeistaa kyselyyn vastaaminen myös suullisesti. Kaikki vastaajat saivat näin samanlaisen ohjeistuksen. Suullinen ohjeistus parantaa kyselyn tarkoituksen ja tavoitteiden ymmärrystä, mikä lisää kyselyn luotettavuutta. Lisäksi tutkija oli tavattavissa koko kurssin ajan tutkimusta koskevia kysymyksiä varten. (vrt. Viikka 2007, 16.)

Vastaajakohtaista erillistä yhteistyösopimusta ei tarvittu, koska kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtui nimettömänä. Tutkija ja hänen puolisonsa osallistuivat kurssille, mutta eivät vastanneet kyselyyn. Tutkija myös painotti vastaamista ohjeistaessaan, että tarkoitus ei ole arvioida kurssin ja sen sisällön hyvyttä.

Kyselylomakkeita käsiteltiin luottamuksellisesti ja ne olivat opinnäytetyöprosessin ajan vain tutkijan käytettävissä. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisesti polttamalla. Vastaajien henkilöllisyyttä ei pystytä selvittämään täytetyn lomakkeen perusteella. Kyselyyn osallistujista ei myöskään kertynyt rekisteritietoja. Tätä oli tärkeä painottaa kyselyyn osallistujia ohjeistettaessa, koska tutkimuksen kohderyhmä täyttää sensitiivisen tutkimuksen piirteet. Kurssille voidaan tulla haastavasta elämäntilanteesta, ja ylipäätään kurssille osal-

listumista voidaan pitää yksityisasiana. Kurssille osallistuva aviopari haluaa keskittyä parisuhteen hoitamiseen, jolloin ajatus työhyvinvoinnin pohtimisesta voidaan kokea häiritsevänä. (Aho & Kylmä 2012.)

9 Tulokset

Kyselylomakkeen vastauksia tarkastellaan tässä luvussa kysymysosioittain ja erikseen kullakin summaustasolla. Vastausten jakauma esitetään graafisesti palkkikaavioina, erikseen jokaisen kysymysoSION kaikille summaustasoille. Kaavioiden pystyakselilla ovat otsikoidut aihepiirit ja vaaka-akselilla ovat mukailulla Likertin asteikolla annettujen vastausten prosenttiosuudet.

Vertailtaessa yksittäisiä aihepiirejä summaustasoittain käytetään *samaa mieltä* vastausvaihtoehdon prosenttiosuuksia. Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä summaustasoittain, ilmoitetaan *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä* vastanneiden osuuksien keskiarvo. Summaustasoittain ilmoitetaan myös vastausten keskiarvo mukailulla Likertin asteikolla 1 – 6.

9.1 Otos ja taustamuuttujat

Kurssille osallistui yhteensä 38 avioparia, yhteensä 76 ihmistä, yhtä paljon miehiä ja naisia. Kyselyyn vastasi 60 kurssilaista, heistä naisia oli 47 % ($n = 27$) ja miehiä 41 % ($n = 24$). Vastatuista lomakkeista jouduttiin hylkäämään 2, koska ne palautettiin melkein tyhjänä. 12 % vastaajista ($n = 7$) oli unohtanut valita sukupuolen. Nämä lomakkeet otettiin mukaan analyysiin.

Analyysiin mukaan otettujen lomakkeiden määrä oli $N = 58$, jolloin vastausprosentiksi muodostui 78 %.

Kyselyyn vastanneista eniten kuului ikäryhmään 46 – 60 vuotta (45 % ja $n = 26$). Ikäryhmään 31 – 45 vuotta kuului 28 % vastaajista ($n = 16$) ja ikäryhmään yli 60 vuotta kuului 26 % vastaajista ($n = 15$). Alle 31-vuotiaita ei ollut kurssilla ollenkaan, ja yksi vastaaja ei ilmoittanut ikäryhmäänsä. Ikäryhmien väliset tulokset eivät poikenneet aineistossa merkitsevästi toisistaan.

Suurin osa vastaajista oli työelämässä, 69 % (n = 40). Eläkkeellä olevia oli 12 % (n = 7), loput (19 %) ilmoittivat opiskelevansa tai olevansa työttömiä. Tutkimukseen otettiin kaikki vastaajat mukaan työtilanteesta riippumatta, koska kaikilla vastaajilla oletettiin olevan riittävästi työkokemusta takanaan voidakseen vastata kyselyyn.

Osa vastaajista jätti kurssikertojen määrän vastaamatta. Kurssikokemuksen suhteen vastaajien jakauma on *Ei tietoa* 7% (n = 4), *1 kerta* 0 % (n = 0), *2 – 5 kertaa* 34% (n = 20), *6 – 10 kertaa* 21 % (n = 12) ja *yli 10 kertaa* 38% (n = 22).

Sanallista palautetta antoi 11 vastaajaa. Teemoitettua aineistoa on käytetty suorina sitaatteina Johtopäätökset ja pohdintaa -luvun alla.

9.2 Vuorovaikutustaitojen kehittämisen merkitys

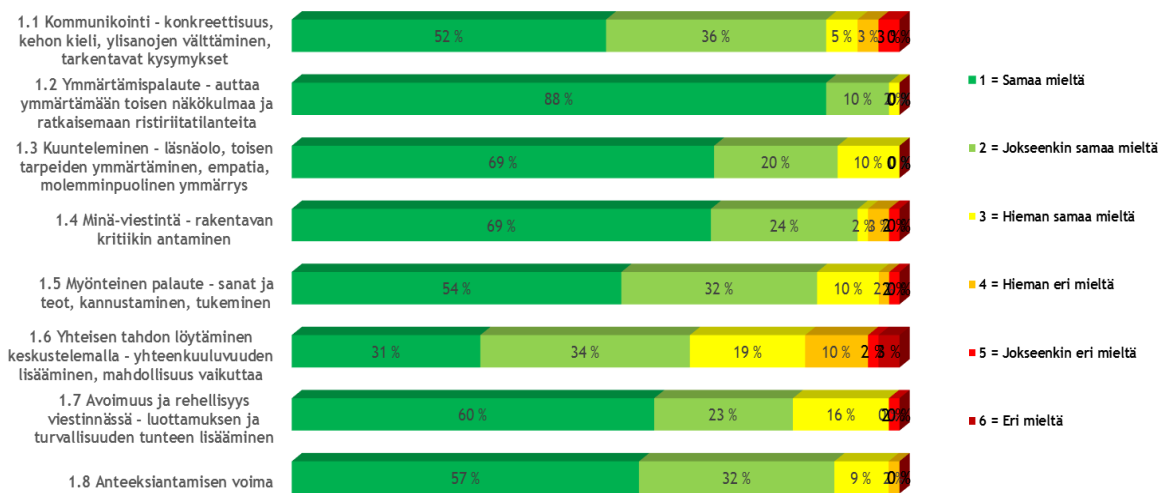
Kysymyslomakkeen vuorovaikutusosion aihepiireinä olivat kommunikointi, ymmärtämispalaute, kuunteleminen, minä-viestintä, myönteinen palaute, yhteisen tahdon löytäminen, avoimuus ja rehellisyys sekä anteeksianto. Aihepiirien väittämien vastauksia tarkastellaan seuraavaksi neljällä eri summaustasolla: onko aihepiirejä käsitelty avioparikurssilla; voiko aihepiirien oppeja soveltaa työelämässä; onko aihepiirien oppeja hyödynnetty työelämässä; onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia.

Onko vuorovaikutustaitoja käsitelty avioparikurssilla?

Vuorovaikutusosion ensimmäisellä summaustasolla kartoitettiin, missä määrin vuorovaikutustaitojen aihepiirejä (kuvio 3) käsiteltiin avioparikurssilla.

Eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että kurssilla käsiteltiin aihetta Ymmärtämispalaute (88 % samaa mieltä, n = 51). Ymmärtämispalaute kommunikaatiota parantavana työkaluna käydäänkin läpi lähes jokaisella avioparikurssilla.

Vastaajat kokivat kurssilla vähiten käsitellyn aihetta Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla (31 % samaa mieltä, n = 17). Aihetta käsitellään avioparikurssilla usein osana parisuhdeviestinnän opetusta hiukan vaihtelevasti otsikoituna.



Kuvio 3. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirejä käsitelty avioparikurssilla*

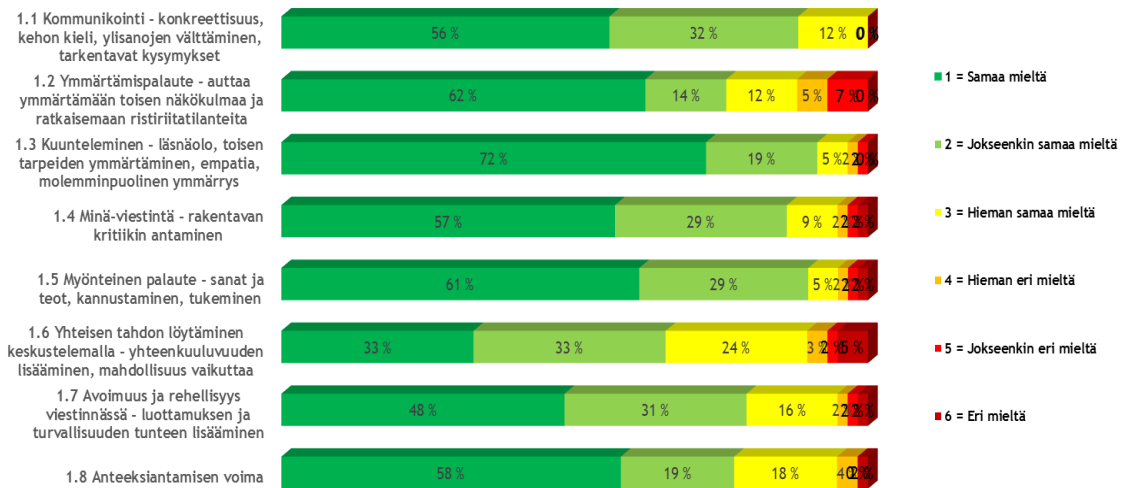
Kaiken kaikkiaan yli 90 % vastaajista oli vähintään *hieman samaa mieltä* siitä, että kysytyjä aihepiirejä oltiin käsitelty kurssilla. Keskimäärin 87 % vastaajista oli *samaa* (60 %) tai *jokseenkin samaa* (27 %) *mieltä*, että kysytyjä aiheita käsiteltiin kurssilla. Jos keskiarvosta poistetaan aihe Yhteisen tahdon löytäminen, saadaan vastaavaksi prosentiksi 89 %. Vastausten keskiarvo oli 1,6 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä).

Voiko vuorovaikutustaitojen oppeja soveltaa työelämään?

Vuorovaikutusosion toisella summaustasolla kartoitettiin, missä määrin kurssilla opiskeltavia vuorovaikutustaitojen eri aihepiirejä (kuvio 4) voi soveltaa työelämässä.

Aihepiireittäin tarkasteltaessa (kuvio 4) eniten *samaa mieltä* oltiin Kuuntelemisen (72 % samaa mieltä, n = 42), Ymmärtämispalautteen (62 % samaa mieltä, n = 36) ja Myönteisen palautteen antamisen taidon (61 % samaa mieltä, n = 35) opetuksen soveltuvuudesta työelämään.

Vähiten *samaa mieltä* oltiin Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla -aiheen opetuksen soveltuvuudesta työelämään (33% samaa mieltä, n = 19).



Kuvio 4. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Voiko aihepiirien oppeja soveltaa työelämässä*

Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 82 % vastaajista oli *samaa* (56 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (26 %), että vuorovaikutustaitojen oppeja voi soveltaa työelämään. Jos keskiarvosta poistetaan aihe Yhteisen tahdon löytyminen, saadaan prosentiksi 84 %. Vastausten keskiarvo oli 1,7 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä).

Onko aihepiirien oppeja hyödynnetty työelämässä?

Vuorovaikutusosion kolmannella summaustasolla kartoitettiin, missä määrin kyselyyn vastaajat kokivat hyödyntäneensä kurssilla opiskeltuja vuorovaikutustaitojen eri aihepiirejä (kuvio 5) työelämässä.

Aihepiireittäin tarkasteltaessa eniten *samaa mieltä* (33 % samaa mieltä, n = 19) oltiin siitä, että aiheen Myönteinen palaute oppeja oltiin sovellettu työelämässä. Kaiken kaikkiaan yli puolet vastaajista oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä* siitä, että olivat soveltaneet kysytyjen aihepiirien oppeja työelämässä. Aihepiirien suhteen kokemuserot työelämään sovellettavuudessa olivat pieniä. Poikkeuksena oli Ymmärtämispalaute, jota koettiin vähiten (14 % samaa mieltä, n = 8) sovelletun työelämässä.



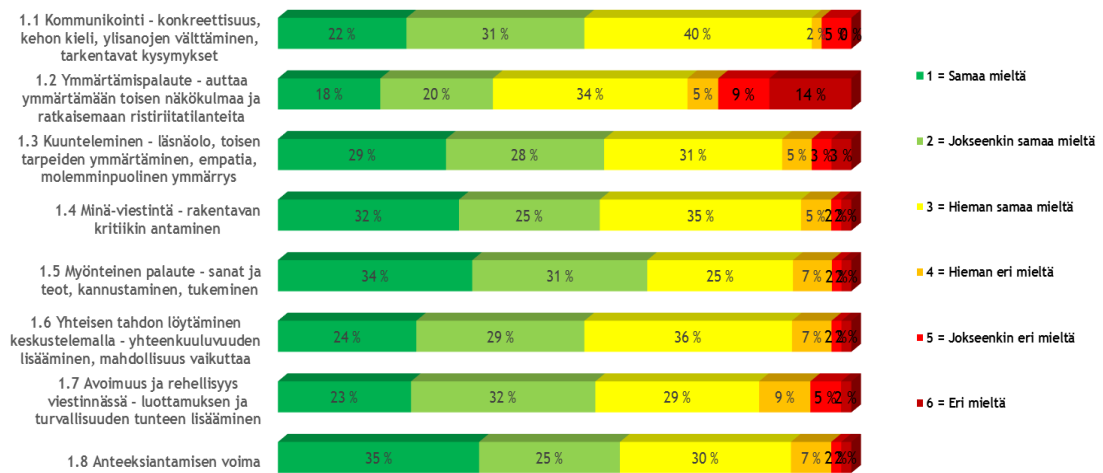
Kuvio 5. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirien oppeja hyödynnetty työelämässä*

Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 57 % vastaajista oli *samaa* (27 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (30 %), että olivat hyödynneet opittuja vuorovaikutustaitoja työelämässä. Vastausten keskiarvo oli 2,4 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = hieman samaa mieltä).

Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia?

Neljännellä summaustasolla kysyttiin, missä määrin vastaajat kokivat työhyvinvointinsa parantuneen sen myötä, että olivat soveltaneet kurssilla opittuja vuorovaikutustaitoja (kuvio 6) työelämässä.

Vastausten prosenttiosuudet jakaantuivat hyvin samansuuntaisesti aihepiireittäin vertailtaessa (kuvio 6). Eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että aiheiden Myönteinen palaute (34 % samaa mieltä, n = 20) ja Anteeksianto (35 % samaa mieltä, n = 20) soveltaminen työelämässä oli parantanut työhyvinvointia. Kokemukset eri aihepiirien soveltamisen vaikutuksesta työhyvinvointia parantavasti olivat hyvin yhteneviä. Poikkeuksena oli aihe Ymmärtämispalaute, jonka soveltamisesta työelämään koettiin vähiten (18 % samaa mieltä, n = 10) työhyvinvoinnin parantumista. Ymmärtämispalaute -aiheeseen kriittisimmin vastanneet (14 % eri mieltä, n = 4) olivat kaikki yli 10 kurssia käyneitä naisia. Muihin aihepiireihin kriittisesti vastanneita ei selitä mikään taustamuuttuja erityisesti.



Kuvio 6. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*

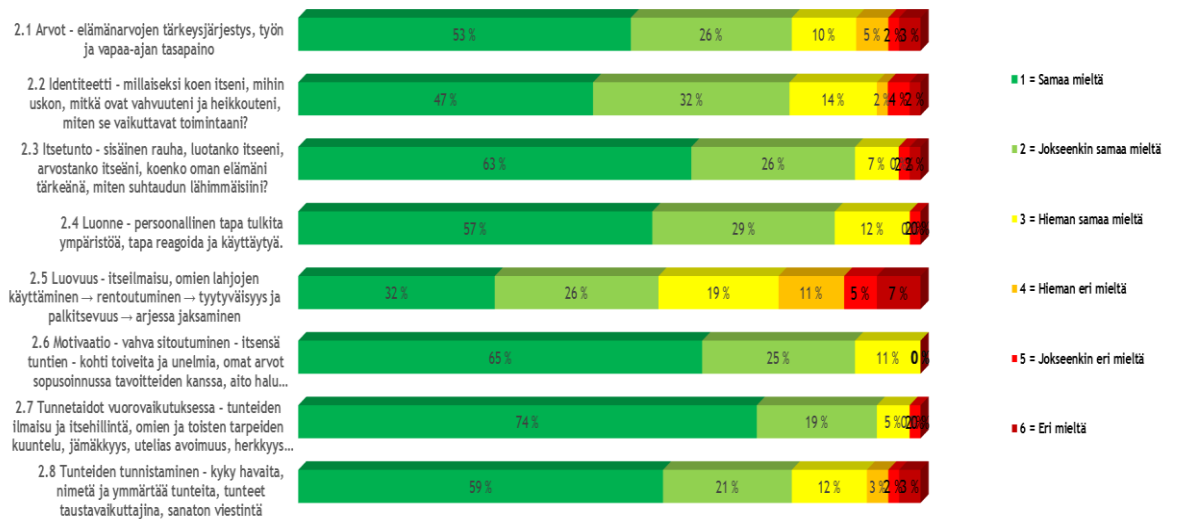
Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 54 % vastaajista oli *samaa* (27 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (27 %), että vuorovaikutustaitojen opetuksen soveltaminen työelämässä oli parantanut työhyvinvointia. Vastausten keskiarvo oli 2,4 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä ja 3 = hieman samaa mieltä).

9.3 Itsetuntemuksen kehittämisen merkitys

Kysymyslomakkeen itsetuntemusosion aihepiireinä olivat arvot, identiteetti, itsetunto, luonne, luovuus, motivaatio, tunnetaidot ja tunteet. Aihepiirien väittämien vastauksia tarkastellaan seuraavaksi neljällä eri summaustasolla: onko aihepiiriä käsitelty avioparikurssilla; voiko aihepiirin oppeja soveltaa työelämässä; onko aihepiirin oppeja hyödynnetty työelämässä; onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia.

Onko aiheita käsitelty avioparikurssilla?

Itsetuntemusosion ensimmäisellä summaustasolla kartoitettiin, missä määrin itsetuntemustaitojen aihepiirejä (kuvio 7) käsiteltiin avioparikurssilla.



Kuvio 7. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirejä käsitelty avioparikurssilla*

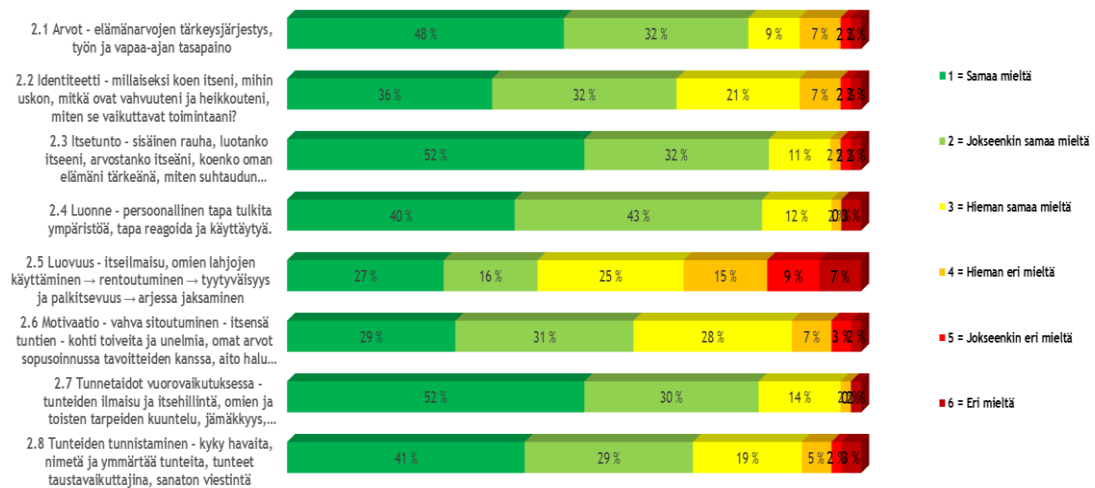
Aihepiireittäin tarkasteltaessa eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että kurssilla käsiteltiin Tunnetaitoja (74 % samaa mieltä, n = 42). Useimmat kokivat myös saaneensa opetusta Itsetuntoon (63 % samaa mieltä, n = 36) sekä Motivaatioon ja sitoutumiseen (65 % samaa mieltä, n = 37) liittyen.

Vähiten *samaa mieltä* oltiin Luovuutta ja itseilmaisua käsittelevän opetuksen saamisesta kurssilla (32 % samaa mieltä, n = 18). Luovuuden ja itseilmaisun merkitystä itsetuntemuksen lisääjänä käsitelläänkin kurssien luennoilla vähemmän kuin muita aihepiirejä.

Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 81 % vastaajista oli *samaa* (56 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (25 %), että kysytyjä aiheita käsiteltiin kurssilla. Vastausten keskiarvo oli 1,8 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä).

Voiko avioparikurssin oppeja soveltaa työelämässä?

Itsetuntemusosion toisella summaustasolla kartoitettiin, missä määrin kurssilla opiskeltavia itsetuntemustaitoja (kuvio 8) voi soveltaa työelämässä.



Kuvio 8. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Voiko aihepiirien oppeja soveltaa työelämässä*

Aihepiireittäin tarkasteltaessa eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että aiheiden Tunnetaidot (52 % samaa mieltä, n = 29) ja Itsetunto (52 % samaa mieltä, n = 29) opetus soveltuu työelämään. Lähes yhtä hyvin koettiin Arvoihin (48 % samaa mieltä, n = 27) liittyvän opetuksen soveltuvan työelämään.

Vähiten *samaa mieltä* oltiin Luovuus ja itseilmaisu -aiheen opetuksen soveltuvuudesta työelämään (27 % samaa mieltä, n = 15).

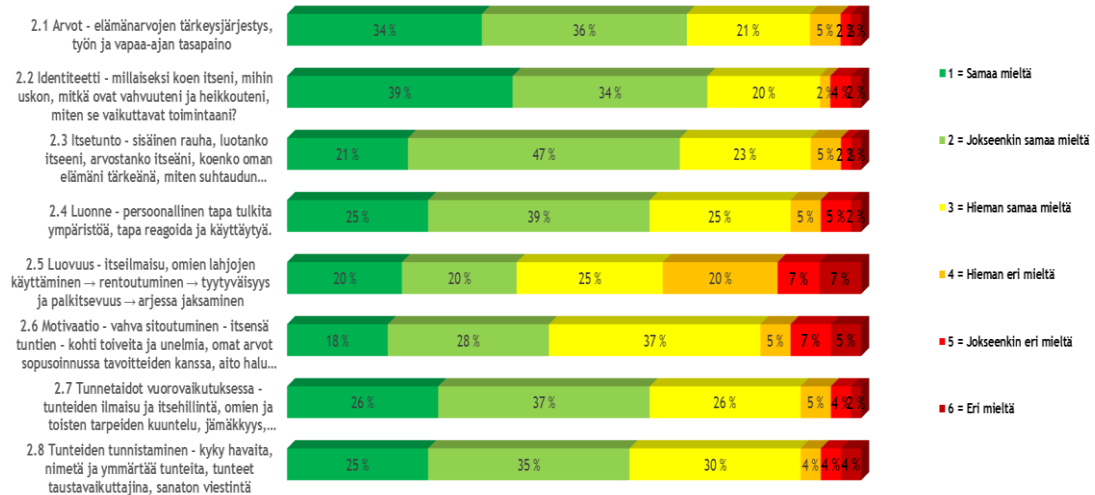
Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 72 % vastaajista oli *samaa* (41 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (31 %), että itsetuntemukseen liittyviä oppeja voi soveltaa työelämään. Vastausten keskiarvo oli 2,1 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = hieman samaa mieltä).

Onko aihepiirien oppeja hyödynnetty työelämässä?

Itsetuntemusosion kolmannella summaustasolla kartoitettiin, missä määrin kyselyyn vastaajat kokivat hyödyntäneensä kurssilla opiskeltuja itsetuntemustaitojen eri aihepiirejä (kuvio 9) työelämässä.

Itsetuntemuksen aihepiireistä eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että Identiteetti (39 % samaa mieltä, n = 22) ja Arvot (34 % samaa mieltä, n = 19) -aiheiden opetusta

voi hyödyntää työelämässä. Vastausten prosenttiosuuksia vertailtaessa aihepiirien oppeja on hyödynnetty työelämässä hyvin samanarvoisesti. Vähiten *samaa mieltä* oltiin aiheiden Luovuus ja itseilmaisu (20 % samaa mieltä, n = 11) ja Motivaatio (18 % samaa mieltä, n = 10) opetuksen hyödynnettävyydestä työelämässä.



Kuvio 9. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiiriin oppeja hyödynnetty työelämässä*

Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 61 % vastaajista oli *samaa* (26 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (35 %), että olivat hyödynneet itsetuntemuksen kehittämiseen liittyviä taitoja työelämässä. Vastausten keskiarvo oli 2,4 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä ja 3 = hieman samaa mieltä).

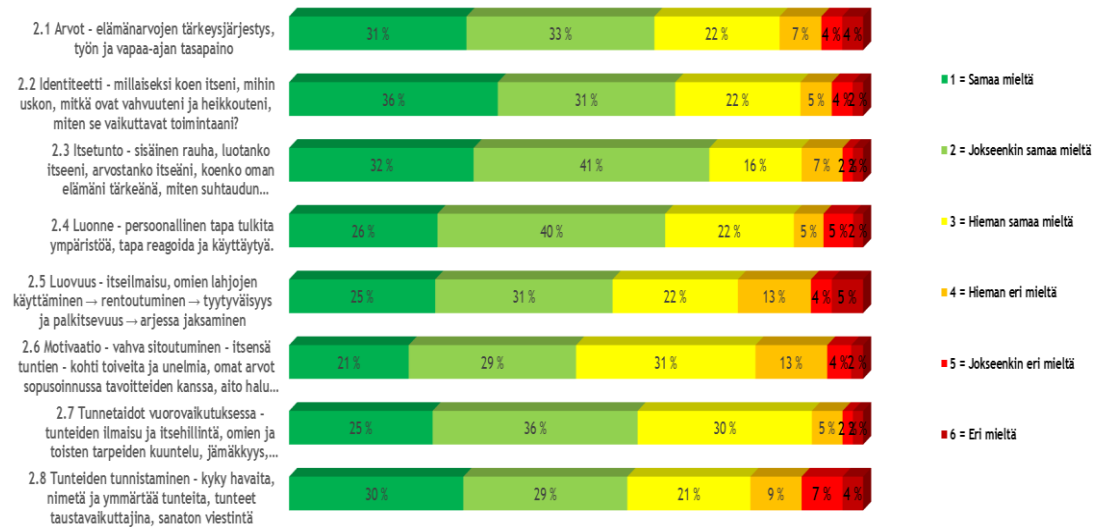
Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia?

Neljännellä summaustasolla kysyttiin, missä määrin vastaajat kokivat työhyvinvointinsa parantuneen sen myötä, että olivat soveltaneet kurssilla opittuja itsetuntemustaitoja (kuvio 10) työelämässä.

Eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että aiheiden Identiteetti (36 % samaa mieltä, n = 20) ja Itsetunto (32 % samaa mieltä, n = 18) oppien soveltaminen on vaikuttanut työhyvinvointia parantavasti. Myös Arvot (31 % samaa mieltä, n = 17) ja Tunteiden tunnistaminen (30 % samaa mieltä, n = 17) -aiheiden oppien soveltamisen

vaikutus työhyvinvoinnin parantumiseen koettiin lähes yhtä suureksi. Kaiken kaikkiaan erot vastausten prosenttiosuuksissa eri aihepiirien välillä olivat pieniä.

Vähiten *samaa mieltä* oltiin Motivaatio ja vahva sitoutuminen -aiheen (21 % samaa mieltä, n = 10) opiskelun vaikutuksesta työhyvinvointia parantavasti.



Kuvio 10. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*

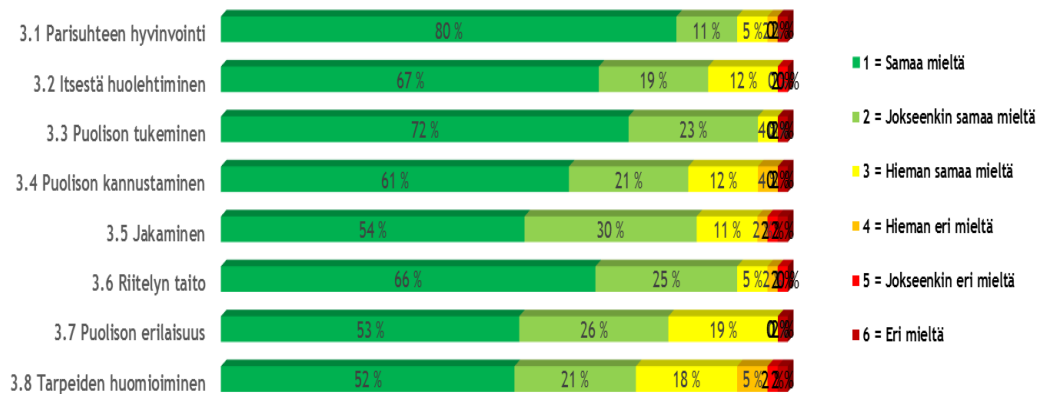
Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 62 % vastaajista oli *samaa* (28 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (34 %), että itsetuntemukseen liittyvän opetuksen soveltaminen työelämässä oli parantanut työhyvinvointia. Vastausten keskiarvo oli 2,3 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = hieman samaa mieltä).

9.4 Parisuhteen hoitamisen merkitys

Kysymyslomakkeen itsetuntemusosion aihepiireinä olivat parisuhteen hyvinvointi, itsestä huolehtiminen, puolison tukeminen, puolison kannustaminen, jakaminen, riitelyn taito, puolison erilaisuus ja tarpeiden huomioiminen. Aihepiirien väittämien vastauksia tarkastellaan seuraavaksi kahdella eri summaustasolla: onko vaikutusta työhyvinvointiin; onko parantanut työhyvinvointia.

Onko vaikutusta työhyvinvointiin?

Ensimmäisellä summaustasolla kartoitettiin, missä määrin vastaajat kokivat aihepiirien (kuvio 11) vaikuttaneen työhyvinvointiinsa.



Kuvio 11. Parisuhteen hoitamisen aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiireillä vaikutusta vastaajan työhyvinvointiin*

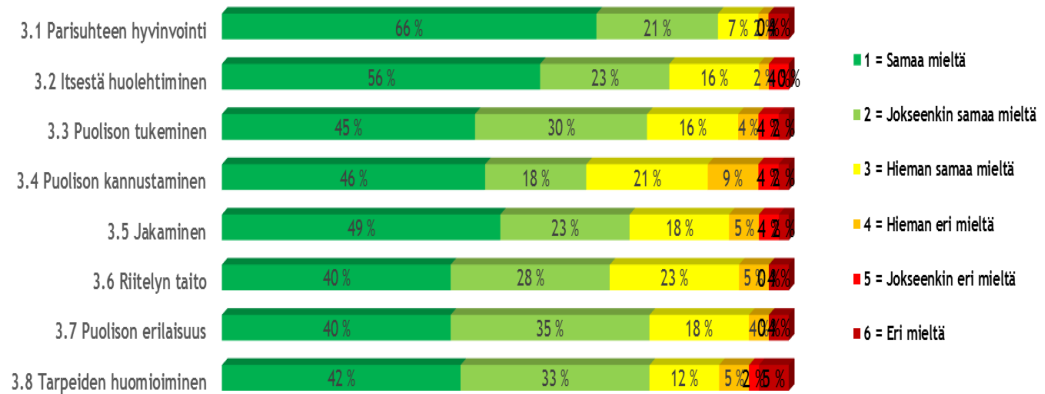
Vertailtaessa vastausten prosenttiosuuksia aihepiireittäin eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että oma kokemus Parisuhteen hyvinvoinnista (80 % samaa mieltä, n = 45) vaikuttaa työhyvinvointiin. Seuraavaksi eniten oltiin *samaa mieltä* aihepiiriin Puolison tuki vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vastaajista 72 % (n = 40) oli *samaa mieltä* siitä, että puolisolta saatu tuki vaikutti työhyvinvointiin. Vastaajista 67 % (n = 38) oli *samaa mieltä*, että aihepiiri Itsestä huolehtiminen vaikutti työhyvinvointiin. Vastaajista 66 % (n = 37) oli *samaa mieltä*, että riitojen sopimisen taidolla on vaikutusta työhyvinvointiin.

Vähiten *samaa mieltä* oltiin siitä, että kyvyllä ottaa huomioon puolison tarpeet (52 % samaa mieltä, n = 29) oli vaikutusta työhyvinvointiin.

Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 85 % vastaajista oli *samaa* (63 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (22 %), että parisuhteen hoitamisen eri aihepiireillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Vastausten keskiarvo oli 1,6 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä).

Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia?

Toisella summaustasolla kysyttiin, missä määrin vastaajat kokivat työhyvinvointinsa parantuneen sen myötä, että parisuhteessa oli tapahtunut kehitystä kysytyissä aihepiireissä (kuvio 12).



Kuvio 12. Parisuhteen hoitamisen aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*

Aihepiireittäin tarkasteltaessa eniten *samaa mieltä* oltiin siitä, että oma kokemus parisuhteen hyvinvoinnin parantumisesta (66 % samaa mieltä, $n = 37$) vaikuttaa työhyvinvointia parantavasti (kuvio 12). Seuraavaksi eniten *samaa mieltä* oltiin aihepiiristä Jakaminen (49 % samaa mieltä, $n = 28$). Vastaajat kokivat työhyvinvoinnin parantuneen sen myötä, että he olivat oppineet paremmin jakamaan työhön liittyviä haasteita puolison kanssa kurssilta saatujen oppien avulla. Aihepiirien Puolison kannustaminen (46 % samaa mieltä, $n = 26$) ja Puolison tukeminen (45 % samaa mieltä, $n = 25$) vaikutuksesta työhyvinvointiin oltiin seuraavaksi eniten *samaa mieltä*. Vastaajat kokivat, että kurssin myötä puoliset olivat oppineet kannustamaan ja tukemaan heitä enemmän työssään.

Aihepiirin Itsestä huolehtiminen väittämä *Parisuhteen parantuminen on lisännyt motivaatiotani pitää huolta omasta terveydestäni* mittaa vaikutusta työhyvinvointiin vain välillisesti, minkä vuoksi tulosta ei otettu edellä olevassa vertailussa huomioon.

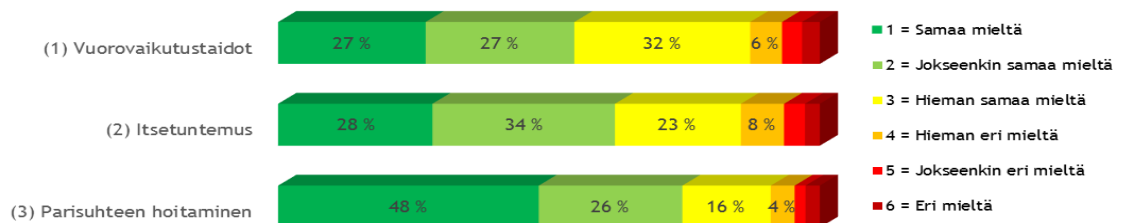
Vähiten *samaa mieltä* oltiin aihepiirien Riitelyn taito (40 % samaa mieltä, n = 23) ja Puolison erilaisuus (40 % samaa mieltä, n = 23) vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Tarkasteltaessa kaikkien aihepiirien vastauksia yhteensä, keskimäärin 74 % vastaajista oli *samaa* (48 %) tai *jokseenkin samaa mieltä* (26 %), että parisuhteen hoitaminen oli parantanut myös työhyvinvointia. Vastausten keskiarvo on 1,9 (kun 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä).

9.5 Yhteenveto kurssin opetuksen vaikutuksesta työhyvinvointiin

Tutkimuskysymyksissä haettiin vastausta siihen, missä määrin avioparikurssilaiset kokivat vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämisen sekä parisuhteen hoitamisen vaikuttavan työhyvinvointia parantavasti.

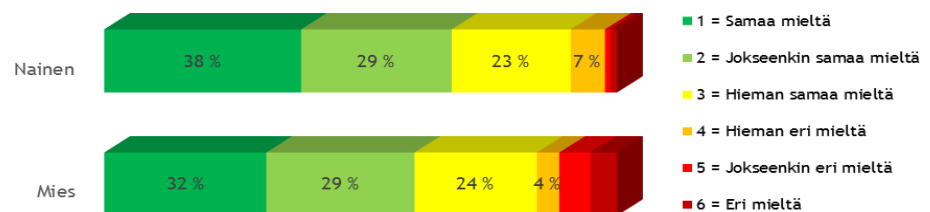
Vertailtaessa edellä mainittujen kolmen eri kysymysosion tuloksia summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, eniten oltiin *samaa mieltä* siitä, että Parisuhteen hoitaminen (48 % samaa mieltä, n = 28) vaikuttaa työhyvinvointia parantavasti (kuvio 13). Vuorovaikutustaitojen kehittämisen (27 % samaa mieltä, n = 16) koettiin vaikuttaneen lähes yhtä paljon työhyvinvointia parantavasti kuin Itsetuntemuksen kehittämisen (28 % samaa mieltä, n = 16). Kaiken kaikkiaan yli 85 % vastaajista oli vähintään hieman *samaa mieltä* siitä, että vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämisellä sekä parisuhteen hoitamisella oli työhyvinvointia parantavaa vaikutusta.



Kuvio 13. Vastausten jakauma kysymysosioittain summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*

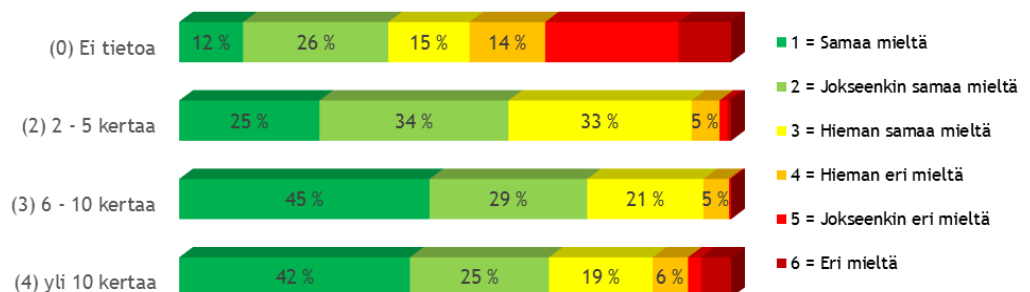
Tarkasteltaessa kaikkien osa-alueiden tuloksia yhteensä summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia* vastaajan sukupuolen mukaan (kuvio 14), naiset (n = 27) vastasivat hieman myönteisemmin kuin miehet

(n = 24). Naisista 38 % (n = 10) oli *samaa mieltä* osa-alueiden vaikutuksesta työhyvinvointia parantavasti, kun vastaavasti miehistä 32 % (n = 8) oli *samaa mieltä*. Kysymysosioittain tarkasteltuna, suurimmillaan naisten ja miesten vastausten välinen ero oli kolmannessa osiossa Parisuhteen hoitaminen (vastausten keskiarvo naisilla oli 1,7 ja miehillä 2,1).



Kuvio 14. Naisten ja miesten vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*

Tavoitteena oli tarkastella myös kurssikokemuksen vaikutusta tuloksiin summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia* (kuvio 15), kun kaikkien osa-alueiden tulokset summattiin yhteen. Kurssilla oli poikkeuksellisen vähän ensikertalaisia ja vastaajista 10 % (n = 6) jätti ilmoittamatta käytyjen kurssien määrän. He olivat kaikki miehiä. Myönteisimmin vastasi luokka 6 – 10 kertaa, jonka vastaajista 45 % (n = 5) oli *samaa mieltä*. Luokan 2 – 5 kertaa vastaajista 25 % (n = 5) ja luokan yli 10 kertaa vastaajista 42 % (n = 9) oli *samaa mieltä*.

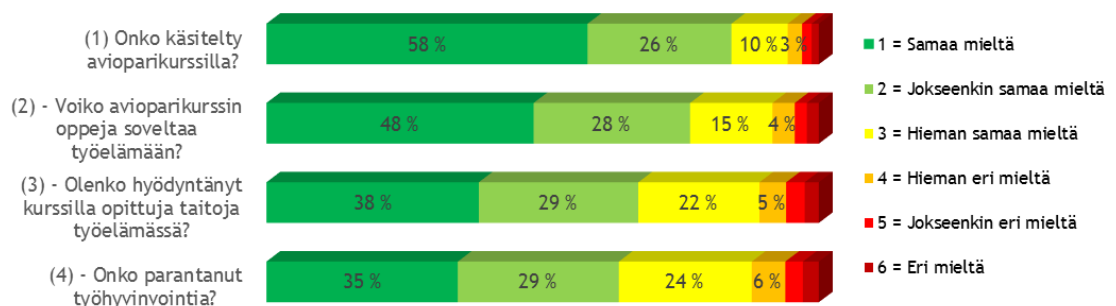


Kuvio 15. Kurssikertojen määrän vaikutus vastausten jakaumaan summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*

Tarkasteltaessa eri kysymysosioiden vastauksia erikseen suhteessa kurssikertojen määrään summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, ne noudattavat paljolti samaa jakaumaa. Vuorovaikutustaitojen opiskelun vaikutus työhyvinvointiin oli korkein 6 – 10 kertaa kurssilla olleilla (36 % samaa mieltä, 29 % jokseenkin samaa mieltä) ja seuraavaksi korkein 2 – 5 kertaa kursseilla olleilla (20 % samaa mieltä, 30 % jokseenkin samaa mieltä). Itsetuntemuksen kehittämisen suhteen vastausten jakauma on hyvin samanlainen. 6 – 10 kertaa kurssilla olleista 38 % oli *samaa mieltä* ja 42 % *jokseenkin samaa mieltä*. 2 – 5 kertaa kursseilla olleista vastaavasti 22 % oli *samaa mieltä* ja 31 % *jokseenkin samaa mieltä*.

Parisuhteen hoitamisen vaikutus työhyvinvointiin jakautui kurssikertojen suhteen seuraavasti: 6 – 10 kertaa kurssilla olleista oli 62 % *samaa mieltä* ja 15 % *jokseenkin samaa mieltä* parisuhteen hyvinvoinnin lisääntymisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. 2 – 5 kertaa kursseilla olleista vastaavasti 34 % oli *samaa mieltä* ja 42 % *jokseenkin samaa mieltä* parisuhteen hyvinvoinnin lisääntymisen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Tuloksia vertailtiin myös neljän eri summaustason suhteen (kuvio 16). Vastaajista 84 % oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä*, että kysytyjä aiheita oli käsitelty kurssilla. 76 % oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä*, että saatua opetusta kysytyistä aiheista voi soveltaa työelämään. 67 % oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä*, että oli hyödyntänyt kysytyistä aiheista saatua opetusta työelämässä. Vastaajista 64 % oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä*, että kysytyjen aiheiden soveltaminen työelämään oli parantanut hänen työhyvinvointiaan.



Kuvio 16. Vastausten jakauma väittämien summaustasoittain

10 Johtopäätökset ja pohdintaa

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää parisuhteen hoitamisen sekä vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämisen vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Kyselytutkimuksen osallistuneilla eri ikäisillä avioparikurssilaisilla oli vaihteleva määrä kurssikokemusta ja avioliittovuosia takanaan.

Koska vastaavaa aihetta on tutkittu vähän, tuloksia tarkastellaan työelämää hyödyttävästä näkökulmasta peilaten työhyvinvointitutkimuksiin. Pohdintaa tukemaan on otettu kurssilaisten vastauksia avoimiin kysymyksiin.

10.1 Vuorovaikutustaitojen vaikutus työhyvinvointiin

Tulosten mukaan 55 % vastaajista (samaa tai jokseenkin samaa mieltä) koki voivansa soveltaa vuorovaikutustaitojen opetusta työhyvinvointia parantavasti. Kaikkia vuorovaikutustaitojen aiheita, joita kurssilla opetettiin, koettiin voivan soveltaa jossain määrin työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Ymmärtämispalautte koettiin käyttökelpoiseksi työelämässä, mutta sen soveltamisesta työelämään oli vähiten kokemusta verrattuna muihin aihepiireihin. Siitä oli myös vastaajilla vähiten kokemusta työhyvinvoinnin parantamisessa. Yhteisen tahdon löytyminen -aiheen väittämät oli määritelty ehkä hieman kankeasti eikä riittävän selkeästi, joten opetuksen yhteys työhyvinvointiin koettiin heikoksi.

Eniten työhyvinvoinnin koettiin parantuneen myönteisen palautteen antamisen ja anteeksiantamisen taidon myötä. Vastaajista 60 % (samaa tai jokseenkin samaa mieltä) oli kokenut saavansa työhyvinvointiinsa parannusta näiden taitojen avulla. Yhdessä nämä taidot - myönteinen palaute ja anteeksiantaminen - voidaan nähdä kykynä ja haluna ratkoa myös ristiriitoja ja vaalia työpaikan hyvää ilmapiiriä.

Kuten eräs kurssilainen kirjoitti:

Työtovereiltakin voi pyytää anteeksi ja antaa anteeksi piikikkäätkin kommentit. Josta seurauksena on ollut työilmapiirin oleellinen muutos parempaan suuntaan. (Mies yli 60 vuotta)

Tämä on mielenkiintoinen tulos, kun ajatellaan, että Perhoniemen & Hakasen (2013) tutkimuksen mukaan sekä kielteiset että myönteiset tunteet tarttuvat työyhteisössä. Larjovuori ym. (2015) selvityksen mukaan antamalla palautetta ja kiitosta muille työyhteisön jäsenille onnistumisista tuetaan samalla koko työyhteisön onnistumisuskoa (Larjovuori ym. 2015, 27).

Vastaajista 82 % oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä* siitä, että vuorovaikutustaito-osion aiheita voi soveltaa työelämään. Keskimäärin 57 % vastaajista oli soveltanut kurssin oppeja työelämässä ja 54 % koki työhyvinvointinsa sen myötä parantuneen.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan vähintäänkin todeta, että vuorovaikutustaitojen kehittäminen avioparikurssilla heijastuu myös työhyvinvointiin. Huomionarvoista on myös se, että kehittämällä vuorovaikutustaitoja voi tulla tietoisiksi näiden taitojen tärkeydestä työhyvinvoinnin kannalta:

Vuorovaikutustaitojen merkitys on niin oleellista työelämässä, siksi nämä opetukset ovat olleet tukemassa kovasti niiden taitojen käyttöä työssä esim. kuuntelu, avoimuus ja myönteinen palaute. (Nainen 46 - 60 vuotta, yli 10 kurssia)

Perhoniemen ja Hakasen (2013) tutkimuksen mukaan huomioivan käytöksen vahvistaminen voi merkittävästi lisätä työhyvinvointia työpaikoilla. He havaitsivat myös myönteisen vuorovaikutuksen asiakkaiden kanssa lisäävän työntekijöiden työhyvinvointia, mikä puolestaan heijastuu ystävällisyytenä muita työyhteisön jäseniä kohtaan. Voidaanko olettaa myönteisen vuorovaikutuksen puolison kanssa siirtyvän samalla tavoin työhyvinvointiin.

Perhoniemi ja Hakanen (2013) toteavat, että työhyvinvointia voidaan lisätä valmentamalla työntekijöitä myönteisissä työyhteisötaidoissa, kuten myönteisten tunteiden ilmaisemisessa, onnistumisten jakamisessa ja palautteen antamisessa.

10.2 Itsetuntemuksen vaikutus työhyvinvointiin

Keskimäärin 62 % vastaajista oli *samaa* tai *jokseenkin samaa mieltä* siitä, että itsetuntemuksen kehittäminen on parantanut työhyvinvointia. Kaikkien itsetuntemuksen osa-alueiden kehittymisen koettiin olevan jossain määrin yhteydessä työhyvinvoinnin paranemiseen.

Eniten opetusta koettiin saadun tunnetaidoista ja ne koettiin parhaiten sovellettavaksi työelämään. Itsetuntoon ja identiteettiin liittyvän opetuksen koettiin parantaneen työhyvinvointia eniten.

Oman identiteetin vahvistuminen vaikuttaa itsetuntoon ja kykyyn olla realistisesti optimistinen. Optimistisesti ajatteleva näkee ympärillään enemmän myönteisiä mahdollisuuksia kuin uhkia tai kielteisiä asioita. (Larjovuori ym. 2015.)

Kun olen itseni kanssa sinut ja avioliitossa tasavertainen puoliso -> työhyvinvointia lisää, monta kertaa on kantava voima, jos työpaikalla on ristiriitoja. (Nainen 46 – 60 vuotta)

Itsetuntemuksen lisääntyminen voidaan myös kokea kykyinä löytää oma, itseä tyydyttävä tapa työskennellä:

Itsetuntemuksen lisääntyminen on tuonut levollisuutta suhtautua omaan persoonalliseen tyyliin ja työtapaan myös työelämässä. Tunteiden merkitys tärkeää myös työssä! (Nainen 46 - 60 vuotta, yli 10 kurssia)

Työntekijän mahdollisuuden kehittää ja muokata omaa työtään on todettu Hakasen ym. (2012) tutkimuksessa olevan selvässä myönteisessä yhteydessä innovatiivisuuteen ja sitoutumiseen, korkeampaan työn imuun ja vähäisempään työssä leipääntymiseen. Se oli myös ainoa tekijä, joka jokaisessa tutkitussa ikäryhmässä lisäsi todennäköisyyttä haluta pysyä työelämässä pidempään. Oman työtavan toteuttamisen mahdollisuus lisää työn mielekkyyden ja merkityksen kokemusta ja vaikuttaa suotuisasti osaamisen kehittymiseen ja omien kykyjen hyödyntämiseen täysillä.

Itsetuntemus vahvistaa kykyä suunnitella työnsä, huolehtia omasta jaksamisestaan ja löytää sopiva tasapaino työn ja vapaa-ajan välille. Tutkimuksen mukaan

nuoret työntekijät asettivat paljon painoarvoa työn ja muun elämän tasapainolle, riippumatta oliko heillä perhevelvollisuuksia vai ei. (Larjovuori ym. 2015.)

Opetus arvojen tärkeysjärjestyksestä on auttanut siihen, ettei työstä tule liian tärkeää ja ettei se haukkaa liian suurta osaa ajasta ja ajatuksista. (Nainen 31 – 45 vuotta, 2 - 5 kurssia)

Luovuuden käsitteen osana itsetuntemusta olisi pitänyt kuvata väittämiin selkeämmin. Suurempi osa vastaajista (56 %) koki mahdollisuuden käyttää luovuutta lisänneen omaa työhyvinvointiaan kuin, että siihen olisi kurssilta saanut opetusta ja tukea (43 %). Luovuus siis koettiin tärkeäksi, vaikkei yleisesti koettukaan, että kurssin opetuksen kautta sen hyödyntäminen olisi parantunut.

Eräs kurssilainen pohti luovuuden merkitystä näin:

Kurssi auttaa mm. käyttämään omia lahjoja työssäni ja saamaan siitä hyvää palautetta sekä tyytyväisyyttä. Lahjojen käyttö omassa työssäni vaatii tietysti sitoutumista, josta oli myös opetusta ja josta on hyötyä työelämässä työntekijälle ja työpaikalle. Itsetunto on tietysti tärkeä joka asiassa. Omien lahjojen tuominen vaatii tietysti itsetuntoa. (Mies 46 – 60 vuotta, 6 - 10 kurssia)

Psykologisen pääoman kehittämiseksi työpaikoilla tehdyt interventiot sisältävät harjoituksia, joissa opetellaan tunnistamaan omia reaktioita ja suhtautumistapoja vastoinkäymisiin ja pettymyksiin. Tutkimuksen mukaan interventiot ovat osoittautuneet pääosin vaikuttaviksi: niihin osallistuneiden psykologinen pääoma on kasvanut, mikä taas on heijastunut myönteisesti työssä suoriutumiseen. (Larjovuori ym. 2015.)

10.3 Parisuhteen hoitamisen vaikutus työhyvinvointiin

Vastaajista keskimäärin 74 % (n = 43) oli samaa (48 %) tai jokseenkin samaa mieltä (26 %) siitä, että parisuhteen hoitaminen on vaikuttanut myönteisesti työhyvinvointiin.

Puolison tuki ja kannustus sekä kyky sopia ristiriitoja koettiin vahvimmin työhyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi. Kaikissa käsitellyissä aihepiireissä koettiin työhyvinvoinnin paranemista kurssilta saadun opetuksen myötä.

Kyky tukea ja kannustaa puolisoa ja kyky sopia ristiriitoja koettiin myös Kontulan (2016) tutkimuksissa vahvasti parisuhteen hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi (Kontula 2016). Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kokemusta ihmisten välillä näyttävät edistävän muun muassa tiivis keskinäinen kommunikointi sekä molempien osapuolten kyky eläytyä toisen osapuolen näkökulmaan. (Perhoniemi & Hakanen 2013.)

Eräs kurssilainen kuvaa kodin ja työpaikan voimavarojen siirtymistä osuvasti:

Parisuhde on niin keskeinen asia elämässä, että sen tilanne vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin. Onneksi on niinkin päin, että jos esim. työn tuomat kokemukset ja vaihtelu vaikuttavat positiivisesti, on se plussaa myös parisuhteelle. (Nainen 31 – 35 vuotta, 2 - 5 kurssia)

Puolison erilaisuuden ymmärtäminen koetaan monesti kursseilla yhteisymmärrystä lisäävänä asiana parisuhteessa. Erilaisuuden ymmärtämisen hyöty työhyvinvointia edistävänä asiana oli huomioitu kahden miehen sanallisissa kommentteissa:

Miehen ja naisen erilaisuuden ymmärtäminen on auttanut työyhteisössä ymmärtämään miestyötovereiden ja naistyötovereiden käyttäytymisen eroja samassa tilanteessa. (Mies yli 60 vuotta)

Miehen ja naisen erilaisuuden ymmärryksessä avioliitto on todella hyvä tilanne. Kun näistä eroista saatua tietoa pystyy soveltamaan avioliitossa, se auttaa myös ymmärtämään monesti nais- ja mieskollegoiden ajatusmalleja paremmin. Toki yleistysten vaarallisuus pitää pitää mielessä. (Mies 31 - 45 vuotta, 6 - 10 kurssia)

Perhoniemen & Hakasen tutkimuksessa (2013) todetaan, että hyvinvointi voi siirtyä ihmisestä toiseen epäsuorasti: esimerkiksi yksilön hyvin- tai pahoinvoinnin tila vaikuttaa todennäköisesti hänen sosiaaliseen käyttäytymiseensä ja sitä kautta myönteisesti tai kielteisesti hänelle läheisten ihmisten tunteisiin ja hyvinvointiin.

Parisuhteen hyvinvoinnin vaikutusta työhön on eräs kurssilainen pohtinut monipuolisesti:

Pitempiaikaisesti parisuhteen hyvinvointi tukee selvästi työhyvinvointia mielestäni. Lyhyellä aikavälillä ”ammattiroolin” voi ehkä jaksaa vetää ihan ok, vaikka suhteessa vaikeuksia. Osalla työ ja siviilielämä voivat kohtuu hyvin pysyä erillään, jolloin esim. parisuhteen vaikeudet eivät näy töissä. (Nainen 46 – 60 v, yli 10 kurssia).

Vaikka vaikeudet parisuhteessa eivät näyttäytyisikään työssä ja ihminen jaksaisi vetää ammattiroolinsa, niin tutkimuksen mukaan parisuhdeongelmien vaikutusta yksilön työhyvinvointiin ei voi täysin estää. On havaittu, että työntekijät joilla on paljon perheestä työhön sekä työstä perheeseen heijastuvaa hyvinvoinnin parannemista – mutta vain vähän ristiriitaa niiden välillä – kokevat hyvinvointinsa paremmaksi verrattuna muihin työntekijöihin. (Mäkinen ym. 2014).

10.4 Kyselylomakkeen luotettavuus ja otoksen edustavuuden arviointi

Tämän opinnäytetyön tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta olisi lisännyt se, jos kyselylomakkeessa olisi voitu hyödyntää olemassa olevaa validia mittaria.

Kyselylomakkeen kysymysten selkeällä ryhmittelyllä ja logiikalla sekä kysymysten sanamuodon hiomisella pyrittiin nostamaan kokonaisluotettavuutta eli reliabiliteettia ja validiteettia. Osana kysymysten hiomista oli kysymyslomakkeen testaaminen avioparikurssin ryhmänjohtajilla, mikä lisäsi kyselylomakkeen luotettavuutta.

Opinnäytetyön laajuuden huomioiden kyselylomakkeen osioita olisi kannattanut tiivistää. Etenkin kun kolmas osio poikkesi rakenteeltaan hieman kahdesta ensimmäisestä, mikä saattoi häiritä vastattaessa. Kolmannen osion väittämiin jäi myös enemmän tulkinnan varaa ja hiomisen tarvetta.

Suullisessa ohjeistuksessa olisi ollut tarpeen korostaa, että väittämiin vastatessa kokemusta oli tarkoitus peilata vastaajan koko kurssikokemukseen. Tämä olisi pitänyt myös huomioida vielä selkeämmin väittämiä laadittaessa. Tästä tuli yhdessä sanallisessa kommentissa palautetta, vaikkakin vastaaja kertoikin vastaneensa koko kurssihistoriansa pohjalta. Kurssin aikana toteutettuna perusjoukko oli tiedossa, jolloin vastausprosentti saatiin määritettyä. Kyselylomakkeeseen jäi kehitettävää, mutta tuloksia voidaan pitää vähintäänkin suuntaa antavina.

Jaakkiman avioparikurssille tulee aviopareja varsin tasaisesti eri puolilta Suomea. Kurssilaiset tulevat erilaisista elämäntilanteista. Kokemusta parisuhteesta on vasta avioituneista pareista aina yli 50 vuotta avioliitossa olleisiin. Osallistujat ovat varsin heterogeeninen joukko. Kurssilaisten ikä vaihtelee 18 vuotiaista yli 75 vuotiaisiin. Useimmiten kesäkurssille osallistuu useita nuoria alle 30-vuotiaita aviopareja. Tämän kurssin ikäjakauma oli siihen nähden poikkeuksellinen, joten tästä otoksesta jäi puuttumaan nuorien aikuisten näkemys. Vastausprosentti 78 % edustaa perusjoukkoa, eli kyseistä avioparikurssia, varsin hyvin ja lisää tutkimuksen validiutta.

Tässä tutkimuksessa kohderyhmä edustaa vaihtelevasti eri ammatteja ja koulustaustoja. Vuorovaikutustaitojen merkitys työhyvinvointiin korostuu ihmissuhdeammateissa, joissa työskentelee enemmän naisia (Perhoniemi & Hakanen 2013). Tämä saattaa selittää osaltaan sitä, että miehet kokivat naisia vähemmän myönteistä siirtymistä työhyvinvointiin kuin myös opetuksen soveltuvuutta työelämään.

10.5 Tulosten luotettavuus

Kysely tässä muodossa oli kertaluonteinen eikä sitä voi verrata suoraan mihinkään aiempaan tutkimukseen. Tutkimuksen tiedot kerättiin yhdeltä avioliittokurssilta. Tutkimuksen tulosta ei voi suoraan yleistää esittämään vuorovaikutustaitojen tai itsetuntemuksen opiskelun vaikutusta työhyvinvointiin.

Osallistujat tulivat kurssille oma-aloitteisesti, jolloin voidaan olettaa, että osallistujilla kiinnostus itsensä kehittämiseen saattaa olla keskimääräistä suurempi. Tämä kiinnostus saattaa heijastua myös haluun kehittää omaa työhyvinvointia. Toisaalta ei voida tietää onko kysymys enemmän lähtökohtaisesta halusta kehittää itseään vai siitä, että tietojen ja taitojen lisääntyessä ymmärrys ja kyky nähdä kehitettävää myös työpaikalla lisääntyy, kuin myös taito soveltaa oppeja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Lisäksi osa aviopareista ei tule kurssille ensisijaisesti kehittämään vuorovaikutustaitoaan tai itsetuntemustaan, vaan ennemminkin hakemaan tukea parisuhteen haasteisiin tai jopa kriisitilanteisiin. Ei siis voida olettaa, että avioparikurssilaiset olisivat lähtökohtaisesti motivoituneempia parantamaan työhyvinvointiaan kuin

työssä käyvät ihmiset keskimäärin. Näin ei voida myöskään suoraan olettaa, että avioparikurssilaisten vastaukset olisivat keskimääräistä positiivisempia.

Mitattaessa vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämisen vaikutusta työhyvinvointiin kokemuksena, on vaikeaa arvioida missä määrin kehittyminen johtuu kurssin opetuksesta. Vastaajan kokemukseen voi vaikuttaa osaltaan myös muut taitojen kehittymiseen vaikuttavat keinot kuten esimerkiksi itseopiskelu.

Tämän tutkimuksen mukaan 2 – 5 kertaa kursseilla olleet kokivat vähemmän myönteistä siirtymistä työhyvinvointiin kuin 6 – 10 kertaa kursseilla olleet. Otoksen pienuuden vuoksi tulokseen tulee kuitenkin suhtautua varauksella. Tulosta saattaa selittää osaltaan kurssilaisten tarve keskittyä omaan parisuhteen hoitamiseen ensimmäisten kurssien aikana. Pidemmän kurssihistorian myötä myönteiset voimavarat lisääntyvät ja alkavat heijastua parisuhteen ulkopuolelle. Osalle pareista avioparikursseilla käymisestä muodostuu säännöllinen parisuhdetta huoltava elämäntapa. Myönteinen kokemus parisuhteen paranemisesta ja oman osaamisen vahvistuminen siihen vaikuttavista asioista saattaa motivoida tietoisesti hakemaan parannusta työhyvinvointiin vaikuttaviin seikkoihin. Tätä ajatuskulkua voidaan perustella Stevan Hobfollin voimavarojen säilyttämisen teorian näkökulmasta. Sen mukaan voimavarojen saavuttaminen ruokkii onnistumisia ja lisävoimavaroja. Hyvinvointia vahvistavat voimavarat kumuloituvat ja tarttuvat vuorovaikutuksessa, kun hyvä synnyttää lisää hyvää. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 89.)

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella saadaan viitteitä siitä, että parisuhteen hoitamisesta saatu hyöty siirtyy voimavarana myös työyhteisöön kasvattaen työhyvinvointia. Tulokset perustuvat teoreettisiin lähtökohtiin ja myötäilevät aiempia tutkimuksia yksilöllisten voimavarojen myönteisestä siirtymisestä työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistuneiden yhteneväinen kokemus vahvistaa tutkimuksen reliabiliteettia. (Perhoniemi & Hakanen 2013; Mäkinen 2014.)

Koska tutkija itse osallistui kyseiselle avioparikurssille ja lisäksi tuntee monia kursseilla pitkään mukana olleita aviopareja herää kysymys tutkijan kyvystä olla objektiivinen tutkimaansa asiaa kohtaan. Lisäksi on aiheellista pohtia vastaajien kykyä vastata kyselyyn objektiivisesti. Toisaalta siksi, että tutkija on heille ennes-

tään tuttu ja myös sen vuoksi, että vastaajilla on myönteinen asenne aviopari-kurssin opetukseen. Tutkijan objektiivisuutta lisäsi motivaatio saada mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkimuskysymyksiin ja halu suhtautua kriittisesti saatuihin tuloksiin läpi tutkimusprosessin. Tutkija myös pyrki suullisessa kyselytutkimuksen alustuksessa korostamaan, että rehelliset vastaukset lisäävät tutkimuksen onnistumista ja sen luotettavuutta. Tutkija myös korosti, että mahdollisimman positiivinen tulos ei lisää tutkimuksen arvoa eikä tutkimuksella mitata aviopari-kurssien hyvyyttä.

10.6 Tutkimuksen merkityksen ja jatkotutkimuksen pohdintaa

Tutkimuksessa saatiin hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa saadaan yleensä olemassa oleva tilanne kartoitettua, mutta asioiden syitä ei pystytä selvittämään riittävästi. (Heikkilä 2014, 15.)

Tutkimus antoi viitteitä siitä, että kurssikerroilla eli opetuksen kertaamisella ja laajentamisella säännöllisesti voi olla merkitystä siihen, missä määrin taidot vahvistavat työhyvinvointia. Olisikin mielenkiintoista selvittää kurssikertojen vaikutusta työhyvinvointikokemukseen tarkemmin. Myös työhyvinvoinnin kohoamisen ajallista kestoa voisi selvittää pitkäaikaistutkimuksella.

Parisuhteen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä voisi selvittää enemmän. Olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin henkisten voimavarojen vaikutusta työhyvinvointiin. Kiinnostavaa olisi tutkia myös, missä määrin parisuhteen hyvinvointi lisää yksilön kykyä ja halua kehittää myönteisiä voimavarojaan työpäivällä. Tietoa voitaisiin hyödyntää suunniteltaessa työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä interventioita.

Näyttö parisuhteen hoitamisen sekä erityisesti vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen kehittämisen myönteisistä vaikutuksista työhyvinvointiin on varsin selvä tämän tutkimuksen perusteella. Tulosta tukee myös työhyvinvoinnin aiempi tutkimus myönteisten voimavarojen siirtymisestä parisuhteen ja työn välillä.

Ajatus voidaan kääntää myös toisin päin. Jos kehittymistä sosiaalisen ja psykologisen pääoman alueella tapahtuu, niin onko ylipäätään mahdollista rajata sen vaikutus vain tietylle elämänelämälle. Toisin sanoen, onko lähes mahdotonta estää vaikutus työhyvinvointiin kokonaan?

Työhyvinvoinnin parantamiseen panostetaan nykyisin työpaikoilla. Panostuksella tavoitellaan työhyvinvoinnin lisäksi pidempiä työuria ja tuottavuuden nostoa. Kuinka paljon satsauksen hyötysuhteeseen vaikuttaa parisuhteen hyvinvointi ja se onko työn ja kodin välinen suhde työhyvinvointia rikastava vai verottava? Miten paljon hyötysuhde nousisi, jos parisuhteen hyvinvointia ja työhyvinvointia voitaisiin kehittää rinnatusten? Toimisivatko parisuhteen hyvinvointi ja työhyvinvointi silloin toisiaan rikastaen muodostaen Perhoniemi & Hakasen (2014) kuvaaman voimavarakaravaanin, jossa hyvä synnyttää lisää hyvää?

Entä miten parisuhdetietoutta voitaisiin lisätä ja levittää kattavasti? Neuvolassa kartoitetaan parisuhteen hyvinvointia ja voimavaroja, mutta keinot tuen tarjoamiseen ovat vielä varsin rajalliset. Kolmas sektori tarjoaa tietoa ja opetusta, mutta tavoittaa varsin sattumanvaraisesti pareja, jotka eniten opetuksesta hyötyisivät. Ennakoivaa ja vahvistavaa parisuhdetyötä ei vielä ole julkisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa juurikaan tarjolla. Kuka tästä ottaa sosiaali- ja terveystalouden uudistuksen myötä kopin?

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet sekä työnantajan ja työntekijän vastuualueet (Kohmo 2011, 4, mukailtu), s. 7

Kuvio 2. Psykologisen pääoman valmennuksen kulmakivet (Manka ym. 2014, 11), s. 26

Kuvio 3. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirejä käsitelty avioparikurssilla*, s. 34

Kuvio 4. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Voiko aihepiirien oppeja soveltaa työelämässä*, s. 35

Kuvio 5. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirien oppeja hyödynnetty työelämässä*, s. 36

Kuvio 6. Vuorovaikutusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, s. 37

Kuvio 7. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirejä käsitelty avioparikurssilla*, s. 38

Kuvio 8. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Voiko aihepiirien oppeja soveltaa työelämässä*, s. 39

Kuvio 9. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiirin oppeja hyödynnetty työelämässä*, s. 40

Kuvio 10. Itsetuntemusosion aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, s. 41

Kuvio 11. Parisuhteen hoitamisen aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko aihepiireillä vaikutusta vastaajan työhyvinvointiin*, s. 42

Kuvio 12. Parisuhteen hoitamisen aihepiirien vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, s. 43

Kuvio 13. Vastausten jakauma kysymysosioittain summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, s. 44

Kuvio 14. Naisten ja miesten vastausten jakauma summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, s. 45

Kuvio 15. Kurssikertojen määrän vaikutus vastausten jakaumaan summaustasolla *Onko oppien soveltaminen parantanut vastaajan työhyvinvointia*, s. 45

Kuvio 16. Vastausten jakauma väittämien summaustasoittain, s. 46

Lähdeluettelo

Aho, A-L. & Kylmä, J. 2012. Sensitiivinen tutkimus hoitotieteessä – näkökohtia tutkimusprosessin eri vaiheissa. *Hoitotiede*. 24 (4). 271-280

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Progress/Application for programme VP/2007/005/371. Restructuring, well-being at work and financial participation. Työterveyslaitos. Verkkokirjat. [http://urn.fi/URN:ISBN%20%20978-951-802-950-5%20\(pdf\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20%20978-951-802-950-5%20(pdf)). Luettu 12.1.2017

Bordi, L., Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M.-L. 2013. Tunnetaitojen kehittäminen verkossa - case-tutkimus esimiehille suunnatusta oppimisympäristöstä. Työelämän tutkimuspäivät 2013. Tieteellinen esitys. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tutkimusprojektit/Bordi_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n_tutkimus%C3%A4iv%C3%A4t.pdf. Luettu 20.01.2017

Dunderfelt, T. 2012. Konttorikemiaa, seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön. Helsinki: Kauppakamari

Dunderfelt, T. 2009. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki: Kirjapaja

Elo, A.-L., Ervasti, J., Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 51. Helsinki: Työterveyslaitos.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2016. Terveellinen työ – Elämän eri vaiheissa -kampanja. 2016-2017. Työterveyslaitos. <http://www.terveellinen-tyo.fi/terveellinen-tyo-kampanja/>. Luettu 24.10.2016

Hakanen, J. 2009a. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Helsinki. http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf. Luettu 20.01.2017

Hakanen, J. 2009b. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos. http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf. Luettu 20.01.2017

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2008. Työhyvinvoinnin myönteiset voimavarakehät - kolmen vuoden seurantatutkimus. Työsuojelurahaston loppuraportti, hanke numero 1015325. Helsinki: Työterveyslaitos. Työn ja muun elämän väliset myönteiset siirräntävaikutukset ja niiden merkitys hyvinvoinnille (Teema 4), 16. <https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2005/105325Loppuraportti.pdf>. Luettu 7.3.2016.

Hakanen, J., Peeters, M. & Perhoniemi, R. 2011. Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 84. 8-30

Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimushankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-255-7>. Luettu 19.01.2017

Harju, L., Aminoff, M. Pahkin, K. & Hakanen, J. 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyon-tuunaajan-inspiraatiokirja/>. Luettu 20.01.2017.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy

Helsingin yliopisto 2016. Myötätunnon mullistava voima (CoPassion) -tutkimushanke. Helsingin yliopisto ja Tekes. <http://blogs.helsinki.fi/copassion/>. Luettu 20.01.2016

Joutsenniemi, K. 2016. Positiivinen vuorovaikutus parisuhteessa. Lääkärikirja Duodecim. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01089. Luettu 9.11.2016

Jyty-liitto 2016. Työsuhde. Työelämän kehittäminen. Henkilöstön kehittäminen ja johtaminen. Työelämätaidot. <http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/henkiloston%20kehittaminen%20ja%20johtaminen/Sivut/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4taidot.aspx>. Luettu.17.03.2016

Kataja ry. 2014a. Kataja Parisuhdekeskus ry. Tietoa. Julkaisut. Parisuhteet heijastavat yhteiskuntaan <http://www.katajary.fi/tietoa/julkaisut/artikkelit/parisuhdeihmisen-voimavara/412-parisuhdeet-heijastavat-yhteiskuntaan>. Luettu 22.3.2016

Kataja ry. 2014b. Kataja Parisuhdekeskus ry. <http://www.katajary.fi/tietoa>. Luettu 23.04.2016.

Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY

Kiiski, J. 2011. Suomalainen avioero 2000-luvun alussa. Miksi avioliitto puretaan, miten ero koetaan ja miten siitä selviydytään? Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Väitöskirja. Joensuu: University of Eastern Finland. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0422-5>. Luettu 24.01.2017

Kohmo, M. 2011. Työhyvinvointi ja johtaminen. Tapiola-ryhmä. Esitys 23.11.2011. <http://docplayer.fi/1729010-Tyohyvinvointi-ja-johtaminen.html>. Luettu 24.01.2017

Kontula, O. 2009. Perhebarometri 2009. Parisuhdeonnen avaimet ja esteet. Väestöntutkimuslaitos – Katsauksia E38/2009. Helsinki: Väestöliitto.

Kontula, O. 2013. Perhebarometri 2013. Yhdessä vai erikseen? Tutkimus suomalaisen parisuhteiden vahvuuksista, ristiriidoista ja erojen syistä. Väestöntutkimuslaitos – Katsauksia E47/2013. Helsinki: Väestöliitto.

Kontula, O. 2016. Perhebarometri 2016. Lemmen paula. Seksuaalinen hyvinvointi parisuhdeonnan avaimena. Väestöntutkimuslaitos – Katsauksia E50/2016. Helsinki: Väestöliitto.

Larjovuori, R.-L., Manka, M.-L., & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>. Luettu 24.01.2017

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä - Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu-tutkielma. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201103011838>. Luettu 24.01.2017

Manka, M.-L. 2014. Psykologinen pääoma – omissa käsissäkö? Vuoden 2014 työn ilon julistus. Tieteellinen esitelmä. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyonilo/Manka%20Psykologinen%20p%C3%A4%C3%A4oma%20-%20omissa%20k%C3%A4sissä%20k%C3%B6.pdf>. Luettu 09.11.2016

Manka, M.-L., & Larjovuori, R.-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Jamit -hanke 2012-2014. Työurien jatkamisen tuki. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto ja Kuntoutusäätiö. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netiti_sivutettu.pdf. Luettu 20.01.2017

Manka, M.-L., Larjovuori, R.-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön – Miten kehittää psykologista pääomaa? Jamit -hanke 2012-2014. Työurien jatkamisen tuki. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/opaskirjat/PsykologPO_esite_241014_VALMIS.pdf. Luettu 22.03.2017

Manka, M.-L. & Nuutinen, S. 2013. Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työurien jatkamisen edistäjinä. Teoksessa Työ- ja elinkeinoministeriö. (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013, 29-41.

Mäkinen, J.-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaroitekiijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010 - 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014: 18. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7>. Luettu 20.01.2017.

Oksanen, T. 2009. Workplace Social Capital and Employee Health. Turun yliopisto. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja sarja D 876 – Medica Odontologica. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-4083-7>. Luettu 22.03.2017

Parisuhteen palikat 2016. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. <http://www.parisuhteenpalikat.fi/>. Luettu 20.01.2017

Perho, H., Kärkkäinen, H., Nurminen, H-R. & Korhonen, M. 2010. Lyhyet Gottman -pohjaiset interventiot parisuhteen muokkaajina: 8-9 kuukauden seurannat. Väestöliitto ja Espoon perhekeskus kumppanina -hanke. Tutkimusraportti. Väestöntutkimuslaitos.

Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48(2), 88-1.

Pukkala T. 2006. Millaiset avioliitot kestävät? Pitkässä parisuhteessa eläneiden käsitykset pysyvän avioliiton avaimista. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Ranssi-Matikainen H. 2009. Paremman avioliiton rakkauspankki. Hämeenlinna. Päivä Osakeyhtiö.

Ravaja, N., Salminen, M., Saarinen, M., Manka, M.-L., Bordi, L., Manka, M. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. LeadEmo - Edistynyt menetelmä esimiesten tunneosaamisen kehittämiseksi. Loppuraportti. Aalto-yliopisto & Tampereen yliopisto. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/julkaisut/LeadEmo-loppuraportti_web.pdf. Luettu 20.01.2017

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työhyvinvointi. Vastuualueet. Työelämä. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu. 17.03.2016

Suomen Mielenterveysseura 2016a. Ihmissuhteet. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>. Luettu 16.03.2016

Suomen Mielenterveysseura 2016b. Mielenterveys. Itsetuntemus. Tutustu itseesi. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/tutustu-itseesi>. Luettu 16.3.2016

Tarvainen, M. 2008. Lyhyt kurssi voi kantaa liittoa pitkään. *Sosiaaliturva* 2/2008. Huoltaja-säätiö.

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ @elämä - Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos. [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-701-9%20\(pdf\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-701-9%20(pdf)). Luettu 20.01.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Työelämä2020 -hanke. <http://www.tyouselama2020.fi/>. Luettu 20.03.2016

Työterveyslaitos 2017. Työ- ja perhe-elämä -ohjelma. 2013-2015. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://stm.fi/hankkeet/tyo-ja-perhe>. Luettu 15.03.2016 ja <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyo-ja-muu-elama/>. Luettu 10.04.2017

Työturvallisuuskeskus 2016. Työsuoja. Psykososiaalinen työkuormitus. Vuorovaikutus työyhteisössä. <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>. Luettu. 09.06.2016

Vanhala, S. & Stenius, M. 2013. Pohdintoja henkilöstöjohtamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteyksistä. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty - Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Helsinki: Aalto yliopisto, 89-100. http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf. Luettu 24.01.2017

Vartia, M. ja Hirvonen, M. 2012. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. ja Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Väestöliitto 2016a. Parit ja sinkut. Tietoa parisuhteesta. Toimiva parisuhde. Miten parisuhde vaikuttaa terveyteen? http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/toimiva_parisuhde/parisuhteen_vaikutus_terveyteen/. Luettu 22.4.2016

Väestöliitto 2016b. Parit ja sinkut. Nettikurssit tueksesi. Parisuhde puheeksi neuvolassa -nettikurssi. 2016. <http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/nettikurssit/parisuhde-puheeksi-neuvolatyossa/>. Luettu 20.03.2016

Väestöliitto 2016c. Parit ja sinkut. Tietoa parisuhteesta. Parisuhteen lähtökohtia. http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/parisuhteen_lahtokoh-tia/. Luettu 20.03.2016

Väestöliitto 2016d. Perheystävällisesti töissä -hanke (2014-2018). Perhe ja työ. <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/tietoa-hankkeesta/>. Luettu 20.03.2016

Väestöliitto 2016e. Tahdolla ja taidolla -parisuhdeohjelma. 2008. http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/tietoa_parisuhdeammattilaisille/tahdolla-ja-taidolla-parisuhdeoh/. Luettu 24.03.2016

Väestöliitto 2016f. Tietoa parisuhteesta. Toimiva parisuhde. http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/toimiva_parisuhde/. Luettu 20.01.2016

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. 2007. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management* 14 (2), 121–141. http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_155.pdf. Luettu 20.01.2017

Taulukko vuorovaikutuskäsitteistä

Vuorovaikutus työyhteisössä	Vuorovaikutus parisuhteessa
<p>Kommunikaatio kohteliaisuus 3, 5 konkreettisuus 1 hyvä käytös 3, 5 sanaton viestintä 5</p> <p>Kuunteleminen läsnäolo 11 empatia 1, 11</p> <p>Ymmärtäminen tarkentavat kysymykset 1, 5 ymmärtämispalaute 5 toisen kokemuksen kunnioittaminen 1, 3 rohkaisu 5, tuki 9</p> <p>Oman mielipiteen ilmaisu 5 jäämäkkyys 1, 11 aktiivisuus 5 rakentava ja realistinen palaute 5, 6, 7</p> <p>Myönteinen palaute 5, 6, 7 positiivisuus 1, 5 ilahduttaminen 5, 11 rohkaisu ja kannustaminen 1, 11 kehuminen 1, 5 kiitollisuus 5 arvostaminen 3, 5, 6 huomaavaisuus 5, 7 ystävällisyys 5, 7</p> <p>Yhteinen näkemys 9 huomioiminen 11 yhteinen tavoite 1, 5 mahdollisuus vaikuttaa 1 vastavuoroisuus 5, 6 suvaitsevaisuus 6 solidaarisuus 3 vastuuntunto 3, 5</p> <p>Luottamus 6, 9 oikeudenmukaisuus 3, 5 reiluus 5 sisäinen rauha 1 moraali 3, 9 eettisyys 3 lojaalius 3</p> <p>Ristiriitojen käsittely 9 anteeksiantamisen voima 1, 3 rakentava käsittely 9 anteeksipyyttäminen 5 ratkaisukeskeisyys 5</p>	<p>Kommunikaatio kommunikaatiotasot 2, 8 omasta puolesta puhuminen 2, 8 sanaton viestintä 8, 10 tunteiden ja tarpeiden ilmaisu 2, 8, 10</p> <p>Kuunteleminen 2 läsnäolo 11 empatia 11</p> <p>Ymmärtäminen 2 ymmärtämispalaute 8 molemmipuolinen ymmärrys 2, 8 tarkentavat kysymykset 2, 8 tunteiden todentaminen 2</p> <p>Oman mielipiteen ilmaisu minä-viestintä 8, 10 omasta puolesta puhe 8 rakentava palaute 8 itseilmaisun kehä 8 tunteiden sanoittaminen 8, 10 omavastuullisuus 8</p> <p>Myönteinen palaute positiivisuus 2 kannustaminen 11 tukeminen 10 ilahduttaminen, 10 sanat ja teot 8 arvostaminen 2 aito kiinnostus 2</p> <p>Yhteinen näkemys omien toiveiden sanoittaminen 8, 10 yhteenkuuluvuus 4 puheeksi ottaminen 2, 10 ajatusten jakaminen 2, 10 vastuuntunto 10</p> <p>Luottamus 2 avoimuus ja rehellisyys 8, 10 turvallisuuden tunne 8, 10 oikeudenmukaisuus 4 moraali 3 puolustaminen 8</p> <p>Ristiriitojen käsittely anteeksiantamisen prosessi 8 anteeksipyyttäminen 8, 10 tahto ottaa puheeksi 10 ratkaisukeskeisyys 8 tavoitteellinen kommunikaatio 8</p>
<p>Dunderfeldt 2012 ¹⁾, Joutsenniemi 2016 ²⁾, Keltikangas-Järvinen 2010 ³⁾, Kontula 2013 ⁴⁾, Manka & Larjovuori 2013 ⁵⁾, Mäkinen ym. 2014 ⁶⁾, Perhoniemi & Hakanen 2013 ⁷⁾, Ranssi-Matikainen 2010 ⁸⁾, Simola & Kinnunen 2005 ⁹⁾, Väestöliitto 2016 ^{f 10)}, Suomen Mielen terveysseura 2016a ¹¹⁾</p>	

Taulukko itsetuntemuskäsitteistä

Itsetuntemus työelämässä (Psykologinen pääoma = henkinen kunto 7)	Itsetuntemus parisuhteessa
<p>Arvojen tärkeysjärjestys työn ja vapaa-ajan tasapaino 10</p> <p>Identiteetti kokemus omista kyvyistä ja puutteista 4,10 realistinen näkemys osaamisesta 10 ryhmään kuulumisen tarve 4 yhteisen tavoitteen tarve 4 oman toiminnan merkitys 7</p> <p>Itsetunto myönteinen näkemys omista kyvyistä 4 uskallus pitää puolensa 4 uskallus ilmaista oma tahto 4 kyky arvostaa muita 4 hallinnan tunne 6, 7 luottamus omiin kykyihin 6, 7 kyky ottaa kiitos onnistumisesta 6 uskallus tarttua haasteisiin 7</p> <p>Luonne vaikuttaa ympäristön tulkitsemiseen 4 vaikuttaa toimintatapaan 4 reagoimiseen ja käytökseen 4</p> <p>Luovuus viihtyy levollisessa mielessä 4 rentous tehostaa kykyä oppia 4 innostuneisuus ja tavoitteellisuus 4 työnteon palkitsevuus 4 tekeminen keskiössä 4 työn imu, flow 3,4</p> <p>Motivaatio arvojen mukainen toiminta 4 vahva sitoutuminen 4 tavoitteellisuus 4 tarmokkuus sitkeys 6, 7 sisu 4 halu kehittyä 6, 7 kyky etsiä vaihtoehtoja 6 toiveikkuus 6</p> <p>Tunnetaidot tunteiden ilmaisu 4 itsehillintä 4 herkkyys vuorovaikutuksessa 4, 7 tunneäly1 luottamuksen edistäminen 1</p> <p>Tunteet tunnistaminen 4 ymmärtäminen 4 tunteet taustavaikuttajina 4</p>	<p>Arvojen tärkeysjärjestys helpotta valintoja 9 tasapaino elämässä kasvaa 9 samat arvot lisäävät parisuhdeonnea 5 päämäärän kirkastuminen 4</p> <p>Identiteetti kokemus itsestä 4 mihin uskon 4 parisuhteen muodostamisen tarve 5 kyky olla armollinen itselleen 6</p> <p>Itsetunto kyky arvostaa itseään 9 kyky arvostaa toista 9 kyky iloita toisen puolesta 9 uskallus olla eri mieltä 9 kyky kiintyä turvallisesti 8, 9 kyky antaa anteeksi 8, 9</p> <p>Luonne oma persoonallinen tapa tuntea, reagoi-da ja käyttäytyä 4 toisen erilaisuuden ymmärtäminen 9</p> <p>Luovuus kyky unelmoida 4 aikaa ja tilaa olla oma itsensä 9 hyväksyvä läsnäolo 2 kyky inspiroida toista 2 omien lahjojen käyttäminen 4 tekemisen ilo ja mielihyvä 2, 4</p> <p>Motivaatio sitoutuminen 4,9 halu kehittyä 2 arvojen mukaiset tavoitteet 9 yhteinen päämäärä 4 toisen kannustaminen 9 suhdetarpeiden huomioiminen 9</p> <p>Tunnetaidot omakohtaisuuden kokemus 4 vastuuntunto 4 itsenäisyys 4 tunteiden ilmaisu 4 itsehillintä 4 myönteisyyden vahvistaminen 4</p> <p>Tunteet tunnistaminen 4 nimeäminen 4 ymmärtäminen 4 sietäminen 2 hyväksyminen 4</p>
<p>Bordi ym. 2013 1), Dunderfelt 2009 2), Hakanen 2009a 3), Suomen Mielenterveysseura 2016b4), Kontula 2013 5), Manka 2014 6), Manka ym. 2014 7), Parisuhteen lähtökohtia 8), Ranssi-Matinkainen 2010 9), Jyty-liitto 2016 10)</p>	



Saatekirje

Sosiaali- ja terveysala

Arvoisa kurssilainen,

Olen terveydenhoitajaopiskelija Saimaan ammattikorkeakoulusta ja teen opin-
näytetyötä **Parisuhteen hoitamisen vaikutuksesta työhyvinvointiin aviopari-
kurssilaisten kokemana.**

Tutkimusten mukaan parisuhteen tilanne heijastuu työssä jaksamiseen. Tässä
opinnäytetyössä on tarkoitus keskittyä parisuhteen ja työn myönteisiin yhteyksiin
ja selvittää koetaanko parisuhteen hoitamisella olevan työhyvinvointia parantava
vaikutus. Kysymys-osioissa kartoitetaan miten avioparikurssien itsetuntemusta ja
vuorovaikutustaitoja kehittävä opetus antaa mielestänne työelämään hyödynnet-
täviä menetelmiä ja työkaluja.

Kyselyyn vastaaminen ei edellytä teidän olemista palkkatyössä, vaan voitte vas-
tata myös jos esim. opiskelette, teette vapaaehtoistyötä tai muuten omaatte ko-
kemusta kysymyksiin liittyen. Kysymysosioiden välissä olevaan vapaan tekstin
osioon voitte lisätä aiheeseen liittyviä kommentteja tai kertoa huomioita omakoh-
taisista kokemuksistanne.

Opinnäytetyön onnistumisen ja aineiston luotettavuuden kannalta on tärkeää,
että saisin mahdollisimman monta vastattua lomaketta tutkimusaineistoksi.

Kyselylomakkeen täyttäminen on tarkoitus toteuttaa tämän avioparileirin aikana
niin, että **vastausaikaa on 3. kurssipäivän viimeiseen ryhmätilaisuuteen
saakka**, jossa ryhmänjohtajat keräävät vastatut lomakkeet ja toimittavat ne mi-
nulle.

Kyselyyn vastaaminen on teille vapaaehtoista ja luottamuksellista. Osallistujien
nimeä ja henkilötietoja ei käytetä. Kommentointiosuuskien tekstiä lainataan vain,
mikäli vastaajan tunnistamattomuus säilyy. Kurssin aikana olen käytettävissä, mi-
käli teillä on jotakin kysyttävää kyselyyn liittyen.

Aineisto säilytetään analysoinnin ajan ja hävitetään analysoinnin jälkeen asianmukaisesti. Opinnäytetyö on luettavissa sen valmistuttua osoitteesta www.theseus.fi

Kiitos ja antoisaa kurssia!

Kristiina Korpelainen

Terveystieteiden opiskelija

Saimaan AMK

PARISUHTEEN HOITAMISEN VAIKUTUS KOETUUN TYÖHYVINVOINTIIN

Ympyröi sopiva vaihtoehto. Palauta täytetty lomake ryhmänohjaajille lauantaina iltapäivän ryhmätilaisuudessa.

Esitiedot					
Sukupuoli	Nainen			Mies	
Ikäluokka	18 – 30 v	31 – 45 v	46 – 60 v	yli 60 v	
Kurssikokemus	1. kurssi	2 – 5 kertaa	6 – 10 kertaa	yli 10 kertaa	
Työtilanne	Työelämässä	Työtön	Opiskelija	Eläkeläinen	Jokin muu

Osa 1:						
Voiko avioparikurssin vuorovaikutustaitojen opetusta soveltaa työelämään ja vaikuttaako se työhyvinvointiin?						1 = Samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Hieman samaa mieltä 4 = Hieman eri mieltä 5 = Jokseenkin eri mieltä 6 = Eri mieltä
Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset						
1. Luennolla käsiteltiin monipuolisesti kommunikointiin liittyviä taitoja.	1	2	3	4	5	6
2. Luennon oppeja voi soveltaa myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
3. Kurssin avulla olen kehittänyt tavassani kommunikoida työelämässä.	1	2	3	4	5	6
4. Kommunikointitaitojeni parantuminen on lisännyt työhyvinvointiani	1	2	3	4	5	6
Ymmärtämispalautte - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita						
5. Luennolla käsiteltiin ymmärtämispalautteen hyödyntämistä kommunikoinnissa.	1	2	3	4	5	6
6. Ymmärtämispalautetta voi käyttää myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
7. Olen käyttänyt ymmärtämispalautetta työelämän vuorovaikutustilanteissa.	1	2	3	4	5	6
8. Ymmärtämispalautteen käyttäminen on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys						
9. Kurssilla oppii taitoja, joiden avulla voi kehittyä kuuntelijana.	1	2	3	4	5	6
10. Kuuntelemisen taitoon liittyvää opetusta voi soveltaa myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
11. Olen kehittänyt kurssin avulla kuuntelijana myös työelämän tilanteissa.	1	2	3	4	5	6
12. Kehittyminen kuuntelijana on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen						
13. Kurssilla käsiteltiin oman mielipiteen ilmaisemista minä-viestinnällä ja sen vaikuttavuutta verrattuna sinä-tai joku-viestintään.	1	2	3	4	5	6
14. Rakentavan kritiikin ilmaisemista minä-viestinä voi käyttää myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
15. Kurssilta saamani taidot ovat parantaneet kykyäni ilmaista oma mielipiteeni myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
16. Oman mielipiteen ilmaiseminen on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen						
17. Kurssilta oppii keinoja myönteisen palautteen antamiseen.	1	2	3	4	5	6
18. Myönteisen palautteen antamiseen liittyvää opetusta voi soveltaa myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6

Osa 1: Voiko avioparikurssin vuorovaikutustaitojen opetusta soveltaa työelämään ja vaikuttaako se työhyvinvointiin?	1 = Samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Hieman samaa mieltä 4 = Hieman eri mieltä 5 = Jokseenkin eri mieltä 6 = Eri mieltä					
19. Olen kehittynyt kurssin avulla myönteisen palautteen antamisessa työelämässä.	1	2	3	4	5	6
20. Myönteisen palautteen antamisessa kehittyminen on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa						
21. Kurssilla käsiteltiin omien suunnitelmien ja tavoitteiden ääneen sanoittamisen merkitystä yhteisen tavoitteen muodostamiseksi.	1	2	3	4	5	6
22. Opetusta voi hyödyntää myös työelämässä muodostettaessa yhteistä tavoitetta.	1	2	3	4	5	6
23. Olen opetellut sanoittamaan paremmin omia näkemyksiäni ja tavoitteitani myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
24. Suunnitelmieni ja tavoitteitteni selkeämpi sanoittaminen työelämässä on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen						
25. Luennolla käsiteltiin avoimen ja rehellisen viestinnän merkitystä luottamuksen kasvattajana.	1	2	3	4	5	6
26. Opetusta voi soveltaa mielestäni myös luottamuksen lisäämiseksi työyhteisössä.	1	2	3	4	5	6
27. Olen soveltanut saamaani opetusta työelämässä.	1	2	3	4	5	6
28. Olen huomannut myönteisen vaikutuksen työhyvinvoinnissani, kun olen kehittänyt omaa viestintääni avoimempaan ja rehellisempään suuntaan.	1	2	3	4	5	6
Anteeksiantamisen voima						
29. Anteeksiantoa käsittelevä luento antoi minulle valmiuksia toimia tilanteissa, joissa olen kokenut tulleeeni loukatuksi.	1	2	3	4	5	6
30. Anteeksiantoluennon opetusta voi hyödyntää myös työelämän ristiriitatilanteissa.	1	2	3	4	5	6
31. Luennolta saamani tiedon avulla olen pystynyt käsittelemään työelämän tilanteita, joissa olen kokenut tulleeeni loukatuksi.	1	2	3	4	5	6
32. Anteeksiantamisen kyky työelämän ristiriitatilanteissa on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6

Omakohtaiset kokemukset, kommentit ja huomiot kysymyksiin liittyen:

Osa 2:							
Koetko itsetuntemusta käsittelevän opetuksen soveltuvan myös työelämään ja heijastuvan työhyvinvointiin ja kykyyn kehittää itseäsi työntekijänä?		1 = Samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Hieman samaa mieltä 4 = Hieman eri mieltä 5 = Jokseenkin eri mieltä 6 = Eri mieltä					
Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino							
33.	Kurssilla käsiteltiin elämänarvoja ja opetus auttoi miettimään omia arvojani ja niiden tärkeysjärjestystä.	1	2	3	4	5	6
34.	Opetusta elämänarvojen tärkeysjärjestyksestä voi soveltaa myös työelämään.	1	2	3	4	5	6
35.	Arvojen selkeyttäminen näkyy myös suhteessani työelämään.	1	2	3	4	5	6
36.	Arvojen tiedostaminen on lisännyt työhyvinvointiani	1	2	3	4	5	6
Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?							
37.	Kurssilla käsiteltiin itsetuntemusta ja yhteenkuulumisen tunteen tärkeyttä.	1	2	3	4	5	6
38.	Opetusta voi soveltaa myös itsensä ja työyhteisön kehittämiseen työelämässä.	1	2	3	4	5	6
39.	Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen on auttanut minua arvioimaan itseäni työelämässä realistisesti.	1	2	3	4	5	6
40.	Kyky arvioida itseäni realistisesti on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseäni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?							
41.	Kurssilla käsiteltiin itsensä arvostamisen ja eheytyksen merkitystä.	1	2	3	4	5	6
42.	Opetusta voi soveltaa myös siihen miten arvostan itseäni, työtovereitani ja tehtäviäni työelämässä.	1	2	3	4	5	6
43.	Opetus on auttanut minua arvostamaan itseäni enemmän myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
44.	Itsearvostuksen kasvaminen on lisännyt työhyvinvointiani	1	2	3	4	5	6
Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.							
45.	Kurssilla käsiteltiin luonteen merkitystä toimintatapaan ja käyttäytymiseen.	1	2	3	4	5	6
46.	Opetus antaa eväitä tunnistaa itselleni ja muille ominaisia luonteenpiirteitä, jotka näkyvät tavassa toimia työyhteisössä.	1	2	3	4	5	6
47.	Opetus on auttanut minua kehittämään toimintatapojani ja suhtautumaan ymmärtävämmiin toisten tapaan toimia työelämässä.	1	2	3	4	5	6
48.	Omien ja toisten toimintatapojen parempi ymmärtäminen on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Luovuus - itseilmaisuus, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen							
49.	Kurssilla käsiteltiin luovuuden ja omien lahjojen käyttämisen tärkeyttä oman ja puolison hyvinvoinnin lisääjänä.	1	2	3	4	5	6
50.	Opetus antaa myös eväitä kehittää omaa työnkuvaani omia lahjojani paremmin hyödyntävään ja palkitsevampaan suuntaan.	1	2	3	4	5	6
51.	Opetus on auttanut minua hyödyntämään paremmin omia lahjojani työelämässä ja tuntemaan työniiloa.	1	2	3	4	5	6
52.	Mahdollisuus käyttää omia lahjojani ja luovuuttani on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä							
53.	Kurssilla on käsitelty sitoutumisen ja tahtotilan merkitystä avioliitossa.	1	2	3	4	5	6
54.	Opetus antaa eväitä nähdä sitoutumisen ja tavoitteiden merkitys motivaation lisääjänä myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
55.	Opetus on auttanut minua asettamaan paremmin tavoitteita ja sitoutumaan niihin myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6
56.	Vahvempi sitoutuminen työssäni on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6

Osa 2: Koetko itsetuntemusta käsittelevän opetuksen soveltuvan myös työelämään ja heijastuvan työhyvinvointiin ja kykyyn kehittää itseäsi työntekijänä?		1 = Samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Hieman samaa mieltä 4 = Hieman eri mieltä 5 = Jokseenkin eri mieltä 6 = Eri mieltä					
Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämmäkyys, utelias avoimuus, herkkyys vuorovaikutuksessa							
57. Kurssilla on käsitelty tunteiden ilmaisua ja tunneviestintää sekä toisten tarpeiden huomioimista.	1	2	3	4	5	6	
58. Opetusta voi soveltaa myös työelämän viestintätilanteissa.	1	2	3	4	5	6	
59. Olen saanut opetuksen myötä varmuutta toimia työelämän tilanteissa yhteistyössä ja tarpeen mukaan joutaen omat rajani tiedostaen.	1	2	3	4	5	6	
60. Tunnetaitojen parantuminen on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6	
Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä							
61. Kurssilla on käsitelty tunteiden tunnistamista ja nimeämistä sekä niiden merkitystä taustavaikuttajina.	1	2	3	4	5	6	
62. Opetusta voi mielestäni hyödyntää myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6	
63. Opetus on auttanut ymmärtämään tunteiden syy-seuraus -suhteita myös työelämässä.	1	2	3	4	5	6	
64. Tunteiden parempi tunnistaminen on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6	

Omakohtaiset kokemukset, kommentit ja huomiot kysymyksiin liittyen:

Osa 3: Vaikuttaako parisuhteen hoitaminen työhyvinvointiin?		1 = Samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Hieman samaa mieltä 4 = Hieman eri mieltä 5 = Jokseenkin eri mieltä 6 = Eri mieltä					
Parisuhteen hyvinvointi							
65. Se miten hyvin voin parisuhteessani vaikuttaa työhyvinvointiini.	1	2	3	4	5	6	
66. Parisuhteen parantuminen on vaikuttanut myönteisesti työhyvinvointiini.	1	2	3	4	5	6	
Itsestä huolehtiminen							
67. Parisuhteen hyvinvointi vaikuttaa siihen miten hyvin pidän itsestäni huolta.	1	2	3	4	5	6	
68. Parisuhteeseen parantuminen on lisännyt motivaatiotani pitää huolta omasta terveydestäni.	1	2	3	4	5	6	
Puolison tukeminen							

Osa 3: Vaikuttaako parisuhteen hoitaminen työhyvinvointiin?	1 = Samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Hieman samaa mieltä 4 = Hieman eri mieltä 5 = Jokseenkin eri mieltä 6 = Eri mieltä					
69. Puolisoni tuki vaikuttaa työssä jaksamiseeni.	1	2	3	4	5	6
70. Puolisoni on oppinut tukemaan minua työssäni enemmän, mikä on lisännyt työmotivaatiotani.	1	2	3	4	5	6
Puolison kannustaminen						
71. Puolisoni kannustus vaikuttaa työmotivaatiooni.	1	2	3	4	5	6
72. Puolisoni kannustaa minua nykyisin enemmän työssäni, mikä on lisännyt työmotivaatiotani.	1	2	3	4	5	6
Jakaminen						
73. Mahdollisuus puhua työhön liittyvistä haasteista puolisoni kanssa vaikuttaa työssä jaksamiseeni.	1	2	3	4	5	6
74. Olemme oppineet puhumaan työhön liittyvistä haasteista puolisoni kanssa ja se on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Riitelyn taito						
75. Sopimatta jäänyt riita vaikuttaa jaksamiseeni ja keskittymiskykyyni työssä.	1	2	3	4	5	6
76. Olemme oppineet riitelemään rakentavammin mikä on parantanut työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6
Puolison erilaisuus						
77. Kyvyllä ymmärtää puolisoni erilaisuutta on yhteys siihen miten hyvin ymmärrän erilaisuutta työelämässä.	1	2	3	4	5	6
78. Puolisoni erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen on tuonut tasapainoa liittoomme mikä on heijastunut myönteisesti työhyvinvointiini.	1	2	3	4	5	6
Tarpeiden huomioiminen						
79. Kyvyllä ottaa huomioon puolison tarpeet ja ilahduttaa häntä on vaikutus työhyvinvointiin.	1	2	3	4	5	6
80. Puolisoni kyky ottaa paremmin huomioon tarpeeni on lisännyt työhyvinvointiani.	1	2	3	4	5	6

Omakohtaiset kokemukset, kommentit ja huomiot kysymyksiin liittyen:

Vastausten keskiarvo ja keskihajonta, eri summaustasoilla	Keskiarvo	Keskihajonta
(1) Vuorovaikutustaidot	2,0	1,2
(1) Onko käsitelty avioparikurssilla?	1,6	0,9
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	1,7	1,0
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	1,1	0,4
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	1,4	0,7
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	1,4	0,8
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	1,6	0,9
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	2,3	1,3
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	1,6	0,9
1.8 Anteeksiantamisen voima	1,6	0,7
(2) - Voiko avioparikurssin oppeja soveltaa työelämään?	1,7	1,1
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	1,6	0,7
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	1,8	1,2
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	1,4	0,8
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	1,7	1,0
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	1,6	1,0
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	2,2	1,3
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	1,8	1,1
1.8 Anteeksiantamisen voima	1,7	1,1
(3) - Olenko hyödyntänyt kursilla opittuja taitoja työelämässä?	2,4	1,3
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	2,2	1,2
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	3,3	1,7
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	2,2	1,1
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	2,3	1,1
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	2,2	1,2
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	2,3	1,0
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	2,5	1,2
1.8 Anteeksiantamisen voima	2,4	1,2
(4) - Onko parantanut työhyvinvointia?	2,4	1,2
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	2,4	1,0
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	3,1	1,6
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	2,4	1,3
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	2,3	1,1
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	2,2	1,1
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	2,4	1,1

1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	2,5	1,2
1.8 Anteeksiantamisen voima	2,2	1,2
(2) Itsetuntemus	2,1	1,2
(1) Onko käsitelty avioparikurssilla?	1,8	1,1
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	1,9	1,2
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	1,9	1,1
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseeni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	1,6	1,0
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	1,6	0,8
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	2,5	1,5
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	1,5	0,7
2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	1,4	0,7
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	1,8	1,2
(2) - Voiko avioparikurssin oppeja soveltaa työelämään?	2,1	1,2
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	1,9	1,1
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	2,1	1,1
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseeni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	1,8	1,0
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	1,9	1,1
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	2,8	1,6
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	2,3	1,2
2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	1,7	1,0
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	2,1	1,2
(3) - Olenko hyödyntänyt kursilla opittuja taitoja työelämässä?	2,4	1,2
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	2,1	1,1
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	2,0	1,1
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseeni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	2,2	1,0
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	2,3	1,2
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	3,0	1,5
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	2,7	1,3

2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	2,3	1,1
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	2,4	1,2
(4) - Onko parantanut työhyvinvointia?	2,3	1,2
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	2,3	1,3
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkousteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	2,1	1,2
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseäni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	2,1	1,1
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	2,3	1,2
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	2,5	1,4
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	2,6	1,2
2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	2,3	1,1
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	2,4	1,4
(3) Parisuhteen hoitaminen	1,8	1,1
(3) - Olenko hyödyntänyt kursilla opittuja taitoja työelämässä?	1,6	1,0
3.1 Parisuhteen hyvinvointi	1,4	0,9
3.2 Itsestä huolehtiminen	1,5	0,8
3.3 Puolison tukeminen	1,4	0,8
3.4 Puolison kannustaminen	1,6	1,0
3.5 Jakaminen	1,7	1,1
3.6 Riitelyn taito	1,5	0,8
3.7 Puolison erilaisuus	1,7	1,0
3.8 Tarpeiden huomioiminen	1,9	1,2
(4) - Onko parantanut työhyvinvointia?	1,9	1,2
3.1 Parisuhteen hyvinvointi	1,6	1,1
3.2 Itsestä huolehtiminen	1,7	1,0
3.3 Puolison tukeminen	2,0	1,2
3.4 Puolison kannustaminen	2,1	1,3
3.5 Jakaminen	2,0	1,2
3.6 Riitelyn taito	2,1	1,2
3.7 Puolison erilaisuus	2,0	1,1
3.8 Tarpeiden huomioiminen	2,1	1,3
Yhteensä	2,0	1,2

Vastausten lukumäärä mukailla Likertin asteikolla	Lkm						
	1 = Samaa mieltä	2 = Jokseenkin samaa mieltä	3 = Hieman samaa mieltä	4 = Hieman eri mieltä	5 = Jokseenkin eri mieltä	6 = Eri mieltä	Yhteensä
(1) Vuorovaikutustaidot							
(1) Onko käsitelty avioparikursilla?							
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	30	21	3	2	2		58
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	51	6	1				58
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	40	12	6				58
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	40	14	1	2	1		58
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	31	19	6	1	1		58
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	17	20	11	6	1	2	57
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	34	13	9		1		57
1.8 Anteeksiantamisen voima	31	18	5	1			55
(2) - Voiko avioparikurssin oppeja soveltaa työelämään?							
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	32	19	7				58
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	36	8	7	3	4		58
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	42	11	3	1	1		58
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	33	17	5	1	1	1	58
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	35	17	3	1	1	1	58
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	19	18	14	2	1	3	57
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	27	18	9	1	1	1	57
1.8 Anteeksiantamisen voima	32	11	10	2		1	56
(3) - Olenko hyödyntänyt kursilla opittuja taitoja työelämässä?							
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	19	19	15		5		58
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	8	12	18	5	5	10	58
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	17	21	14	3	3		58
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	15	18	20	3	1	1	58

1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	19	18	14	4	2	1	58
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	14	19	19	2	3		57
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	13	16	17	5	3	1	55
1.8 Anteeksiantamisen voima	17	15	16	6	1	1	56
(4) - Onko parantanut työhyvinvointia?							
1.1 Kommunikointi - konkreettisuus, kehon kieli, ylisanojen välttäminen, tarkentavat kysymykset	13	18	23	1	3		58
1.2 Ymmärtämispalaute - auttaa ymmärtämään toisen näkökulmaa ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita	10	11	19	3	5	8	56
1.3 Kuunteleminen - läsnäolo, toisen tarpeiden ymmärtäminen, empatia, molemminpuolinen ymmärrys	17	16	18	3	2	2	58
1.4 Minä-viestintä - rakentavan kritiikin antaminen	18	14	20	3	1	1	57
1.5 Myönteinen palaute - sanat ja teot, kannustaminen, tukeminen	20	18	14	4	1	1	58
1.6 Yhteisen tahdon löytäminen keskustelemalla - yhteenkuuluvuuden lisääminen, mahdollisuus vaikuttaa	14	17	20	4	1	1	57
1.7 Avoimuus ja rehellisyys viestinnässä - luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisääminen	13	18	16	5	3	1	56
1.8 Anteeksiantamisen voima	20	14	17	3	1	1	56
(2) Itsetuntemus							
(1) Onko käsitelty avioparikurssilla?							
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	30	15	6	3	1	2	57
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	26	18	8	1	2	1	56
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseeni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	36	15	4		1	1	57
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	32	17	7		1		57
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	18	15	11	6	3	3	56
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	37	14	6				57
2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	42	11	3		1		57
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	33	12	7	2	1	2	57
(2) - Voiko avioparikurssin oppeja soveltaa työelämään?							
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	27	18	5	4	1	1	56
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	19	18	12	4	1	1	55
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseeni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	29	18	6	1	1	1	56
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	22	25	7	1		2	57
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	15	9	14	8	5	4	55
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	17	18	16	3	2	1	57

2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	29	17	8	1		1	56
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	23	17	11	3	1	2	57
(3) - Olenko hyödyntänyt kursilla opittuja taitoja työelämässä?							
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	19	19	12	3	1	1	55
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	22	19	10	1	2	1	55
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseäni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	12	27	13	2	1	1	56
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	14	22	14	3	3	1	57
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	11	11	14	11	4	4	55
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	10	16	21	3	4	3	57
2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	15	21	15	2	2	1	56
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	14	19	17	2	2	2	56
(4) - Onko parantanut työhyvinvointia?							
2.1 Arvot - elämänarvojen tärkeysjärjestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino	17	18	12	4	2	2	55
2.2 Identiteetti - millaiseksi koen itseni, mihin uskon, mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni, miten se vaikuttavat toimintaani?	20	17	12	3	2	1	55
2.3 Itsetunto - sisäinen rauha, luotanko itseäni, arvostanko itseäni, koenko oman elämäni tärkeänä, miten suhtaudun lähimmäisiini?	18	23	9	4	1	1	56
2.4 Luonne - persoonallinen tapa tulkita ympäristöä, tapa reagoida ja käyttäytyä.	15	22	13	3	3	1	57
2.5 Luovuus - itseilmaisu, omien lahjojen käyttäminen → rentoutuminen → tyytyväisyys ja palkitsevuus → arjessa jaksaminen	14	17	12	7	2	3	55
2.6 Motivaatio - vahva sitoutuminen - itsensä tuntien - kohti toiveita ja unelmia, omat arvot sopusoinnussa tavoitteiden kanssa, aito halu kehittyä	10	14	15	6	2	1	48
2.7 Tunnetaidot vuorovaikutuksessa - tunteiden ilmaisu ja itsehillintä, omien ja toisten tarpeiden kuuntelu, jämäkkyys, utelias avoimuus, herkkyyys vuorovaikutuksessa	14	20	17	3	1	1	56
2.8 Tunteiden tunnistaminen - kyky havaita, nimetä ja ymmärtää tunteita, tunteet taustavaikuttajina, sanaton viestintä	17	16	12	5	4	2	56
(3) Parisuhteen hoitaminen							
(3) - Olenko hyödyntänyt kursilla opittuja taitoja työelämässä?							
3.1 Parisuhteen hyvinvointi	45	6	3	1		1	56
3.2 Itsestä huolehtiminen	37	11	7		1		56
3.3 Puolison tukeminen	40	13	2			1	56
3.4 Puolison kannustaminen	34	12	7	2		1	56
3.5 Jakaminen	29	17	6	1	1	1	55
3.6 Riitelyn taito	37	14	3	1	1		56
3.7 Puolison erilaisuus	30	15	10			1	56
3.8 Tarpeiden huomioiminen	29	12	10	3	1	1	56

(4) - Onko parantanut työhyvinvointia?

3.1 Parisuhteen hyvinvointi	37	12	4	1		2	56
3.2 Itsestä huolehtiminen	31	13	9	1	2		56
3.3 Puolison tukeminen	25	17	9	2	2	1	56
3.4 Puolison kannustaminen	26	10	12	5	2	1	56
3.5 Jakaminen	28	13	10	2	2	1	56
3.6 Riitelyn taito	23	16	12	3		2	56
3.7 Puolison erilaisuus	23	20	9	2		2	56
3.8 Tarpeiden huomioiminen	24	19	6	3	1	3	56