



”Välillä voi väsähtää siihen, kun on paljon muitten ihmisten asioissa kiinni.”

Myötätuntouupumus varhaiskasvatuksen työkentällä

Aino Yliaho

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2022

Sosionomin tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

YLIAHO, AINO:

”Välillä voi väsähtää siihen, kun on paljon muitten ihmisten asioissa kiinni.”
Myötätuntouupumus varhaiskasvatuksen työkentällä

Opinnäytetyö 64 sivua, joista liitteitä 14 sivua
Huhtikuu 2022

Opinnäytetyön aiheena on myötätuntouupumisen ilmeneminen ja tunnistaminen varhaiskasvatuksen työkentällä. Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, miten myötätuntouupumista tunnistetaan varhaiskasvatuksessa ja millä tavoin se ilmenee. Tarkoituksena oli myös selvittää, mitkä työn sisällölliset tekijät altistavat varhaiskasvattajia myötätuntouupumiselle ja onko työn kuormitus muuttunut vuosien varrella. Tämän lisäksi kartoitetaan työntekijän työssä jaksamista tukevia ja samalla myötätuntouupumiselta suojaavia tekijöitä. Opinnäytetyön ensisijaisena tavoitteena oli lisätä tietämystä myötätuntouupumisesta. Tavoitteena oli myös auttaa varhaiskasvattajia itseään tunnistamaan uupumisen oireita ja nostaa esiin keinoja, joilla uupumista voidaan ennaltaehkäistä sekä työntekijäkohtaisesti – että työyhteisötasolla.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena yhteistyössä Tampereen kaupungin kasvatusta ja opetuspalveluiden kanssa. Opinnäytetyön tutkimuksen aineiston keruu toteutettiin teemahaastatteluin. Haastattelujen tarkoitus oli selvittää myötätuntouupumisen ilmiötä varhaiskasvattajien omasta näkökulmasta. Haastatteluihin osallistui neljä varhaiskasvatuksen työntekijää, joista jokainen oli ollut alalla vähintään viiden vuoden ajan.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, ettei myötätuntouupumisen käsite itsessään ollut varhaiskasvattajille entuudestaan tuttu. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että kasvattajat olivat kokeneet jokainen jonkintasoista uupumista jossain työuransa vaiheessa. Uupumiseen johtaneiden syiden sekä uupumisen oirehdinnan voidaan katsoa täyttävän myötätuntouupumisen tunnusmerkit. Uupumisen kokemukseen katsottiin vaikuttavan mm. resursseihin liittyvät tekijät, asiakastyöhön liittyvät haasteet sekä työn arjen struktuurit. Tutkimuksesta kävi ilmi myös se, että varhaiskasvatustyössä on tapahtunut muutoksia, joiden voidaan katsoa lisänneen työn kuormittavuutta.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

YLIAHO, AINO:

“Sometimes You Might Get Tired of Being Caught up in Other People’s Affairs.”
Compassion Fatigue in the Field of Early Childhood Education

Bachelor's thesis 64 pages, appendices 14 pages
April 2022

The aim was to find out how compassion fatigue is recognized in early childhood education and in what way it appears. Another aim was to investigate what are the content factors that expose early childhood educators to compassion fatigue and whether the workload has changed throughout the years. In addition to this, supporting factors of an employee’s wellbeing, strength and preventative factors of compassion fatigue were also examined. The primary goal was to raise awareness about compassion fatigue in the field of early education.

The study was qualitative in nature. The data were collected through thematic interviews from four early childhood education employees, who had been working in the specific field for at least five years.

The concept of compassion fatigue was not familiar to early educators. The study showed that each educator had experienced some level of burn out at some point during their career. In conclusion, the reasons and symptoms of exhaustion can be seen to meet the characteristics of compassion fatigue.

Key words: compassion fatigue, early childhood education, empathy, compassion

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	EMPATIA JA MYÖTÄTUNTO VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ.....	6
3	MYÖTÄTUNTOUUPUMINEN ILMIONÄ	11
	3.1 Myötätuntuupumisen synty	11
	3.2 Myötätuntuupumisen tunnistaminen.....	15
	3.3 Myötätuntuupumisen ennaltaehkäiseminen	17
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	20
	4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	20
	4.2 Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu	21
	4.3 Sisällönanalyysi.....	23
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
	5.1 Myötätuntuupumisen tunnistaminen ja ilmeneminen.....	25
	5.2 Myötätuntuupumiselle altistavat tekijät.....	30
	5.3 Muutokset työn kuormittavuudessa.....	34
	5.4 Myötätuntuupumisen estäminen ja työssä jaksaminen	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	40
	6.1 Myötätuntuupumisen varhaiskasvatuksen työkentällä	40
	6.2 Emotionaalinen kuormitus.....	41
	6.3 Ennaltaehkäisy ja työn voimavarat.....	44
7	POHDINTA	46
	7.1 Aiheen valinta.....	46
	7.2 Luotettavuus ja eettisyys.....	47
	LÄHTEET	49
	LIITTEET	51
	Liite 1. Kutsu haastatteluun.....	51
	Liite 2. Saatekirje haastatteluun osallistuvalla.....	53
	Liite 3. Teemahaastattelun runko.....	55
	Liite 4. Haastattelulupa	57
	Liite 5. Analyysitaulukko.....	58

1 JOHDANTO

Psykologi Leena Nissinen on tutkinut myötätuntouupumusta ja hänen mukaansa kaikilla auttamistyötä tekeillä ihmisillä on myötätuntouupumisen riski (Nissinen 2007, 45). Jo pidempään onkin tunnistettu asiakastyön kuormittavuus sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien arjessa, jolloin kuormitus liittyy usein työssä asiakkaiden suureen määrään, hektiseen työtahtiin sekä asiakastyön sisältöön. Mutta näin voi olla myös monilla muilla aloilla. Keskeistä ilmiön selittämisen kannalta ovat empatia sekä myötätunto, joiden katsotaan olevan välttämättömiä auttamistyön työkaluja. Myötätuntouupumista voidaan kokea työssä, jossa työntekijä kohtaa erilaisia ihmisiä ja todistaa heidän erilaisia haastavia elämäntilanteitaan, surua ja kärsimystä. Myötätuntouupumisen ilmiön tarkoitus on selittää tällaisen työn vaikutuksia työntekijässä itsessään. Selvää on, että auttamistyö vaikuttaa tekijäänsä suuresti ja kokonaisvaltaisesti. Syytä onkin pohtia, missä ammateissa riski myötätuntouupumiseen on suuri ja millaiset työolosuhteet siihen vaikuttavat. (Nissinen 2007, 45).

Tämä opinnäytetyö tarkastelee myötätuntouupumista varhaiskasvatuksen työkentällä. Varhaiskasvatus on kasvatus- ja opetuspalveluiden alainen palvelu, jossa tehdään päivittäin töitä lasten ja heidän perheiden kanssa. Empatia ja myötätunto ovat vahvasti läsnä päivittäisessä arjessa, mutta voivatko nämä kaksi tekijää olla lasten ja perheiden kanssa tehtävässä työssä myös uuvuttava tekijä? Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää myötätuntouupumisen ilmenemistä varhaiskasvatuksen työkentällä. Tämän lisäksi tarkoitus on kartoittaa varhaiskasvatustyön emotionaalisia kuormitustekijöitä sekä löytää keinoja ennaltaehkäistä työntekijöiden myötätuntouupumista. Opinnäytetyön ehkä tärkeimpänä tavoitteena on lisätä tietämystä myötätuntouupumisen ilmiöstä, jotta uupumisen riskit tunnistettaisiin ja niihin pystyttäisiin puuttumaan ajoissa. Koen myötätuntouupumisen tiedostamisen tärkeäksi, sillä ihmisseläisessä työssä työntekijälle syntyvän emotionaalisen kuormituksen poistaminen ei ole mahdollista, mutta keinoja sen hallitsemiseen on olemassa. Aihe on tärkeä myös siksi, että työhyvinvoinnin edistäminen on aina ajankohtaista ja tärkeää jokaisella työpaikalla.

2 EMPATIA JA MYÖTÄTUNTO VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ

Varhaiskasvatus on kasvatusta- ja opetuspalveluiden alainen palvelu, jonka järjestämisvelvollisuus on aina kunnalla. Palvelua voidaan järjestää kolmena eri muotona, joita ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito tai avoin varhaiskasvatustoiminta. Varhaiskasvatuksen järjestämistä ja varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavat erilaiset lait ja säädökset, joista tärkeimpinä mainittakoon Varhaiskasvatuslaki (2018/540) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018). Varhaiskasvatuslain on määrä asettaa varhaiskasvatusta ohjaavat valtakunnalliset tavoitteet, jotka ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä kunnallisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 15). Yleisin varhaiskasvatuksen toimintamuoto lienee päivähoiton järjestäminen päiväkodeissa. Päiväkoti tarjoaa lapselle ryhmähoitoa, jolloin lapsi sijoitetaan osaksi lapsiryhmää. Lapsiryhmien muodostamisessa otetaan aina huomioon lapsen ikä, mahdolliset kaveri- tai sisarussuhteet sekä tuen tarve. Ryhmien muodostamisessa tulisi aina ottaa huomioon myös lainmukaiset ryhmäkoot, henkilöstön mitoitus sekä kasvattajien moniammatillisuus. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 18).

Varhaiskasvatuslain mukaan määritellään varhaiskasvatuksen olevan kokonaisuus, joka koostuu lapsen suunnitelmallisesta sekä tavoitteellisesta kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta (Varhaiskasvatuslaki 2018/540). Varhaiskasvatuksesta puhuttaessa korostuu myös aina pedagogiikka. Lastentarhanopettajaliiton julkaisussa Nyt on pedagogiikan aika (2017, 9–10) todetaan, että pedagogiikka pitää sisällään aina tavoitteet sekä käytännön toiminnan. Pedagogiikan katsotaan nivoutuvan kiinteästi kasvatukseen, opetuksen ja hoidon ympärille, joten siksi sen tulisikin näkyä kaikessa arjen toiminnassa. Voidaan todeta, että varhaiskasvatuksessa itse toiminta ei ole merkityksellistä vaan se, mitä ja miksi toiminnassa tapahtuu (Nyt on pedagogiikan aika 2017, 10).

Varhaiskasvatuksen ensisijainen tarkoitus on lapsen edun mukainen kasvun, kehityksen sekä oppimisen tukeminen. Jokainen lapsi on omalla tavallaan arvokas sekä ainutlaatuinen ja hänellä on oikeus tulla nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 20). Rantala ja Vara

kirjoittavat artikkelissaan sosiokulttuurisesta oppimiskäsityksestä, jonka mukaan oppijat ovat aktiivisia toimijoita. Tässä oppimiskäsityksessä merkittävässä asemassa ovat sosiaalinen oppimisympäristö sekä vuorovaikutus. Uusia asioita opitaan itse tekemällä ja kokemalla vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. (Rantala & Vara 2015.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on laadittu pohjautuen tähän oppimiskäsitykseen, jonka mukaan oppiminen on kokonaisvaltaista ja sitä tapahtuu kaikkialla (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 21–22).

Tämän opinnäytetyön kannalta tärkeää on tarkastella vuorovaikutusta varhaiskasvatustyössä. Päiväkodin arjessa vuorovaikutus on kaikessa läsnä. Kasvatustieteen tohtori Liisa Ahosen (2017b, 78–79) mukaan ihminen kasvaa ja kehittyy vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin ja ympäristöön. Vuorovaikutus on myös keskeinen osa kuvatessa varhaiskasvatuksen laatua. Vuorovaikutus kattaa sekä verbaalisen, että non-verbaalisen viestinnän erityisesti lasten kanssa, mutta vuorovaikutusta tapahtuu myös työyhteisössä työkollegoiden välillä sekä yhteistyössä lasten vanhempien kanssa. Kasvatusyhteistyö vanhempien kanssa on nostettu varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa omaksi kappaleekseen, ja onkin näin tärkeä osa lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemista. Yhteistyön perustana on hyvä, tasa-arvoinen ja luottamuksellinen vuorovaikutus, jonka tehtävänä on asettaa lapsen tarpeet etusijalle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 34). Yhteistyön tarkoitus on työskennellä yhdessä yhteisen tavoitteen, eli lapsen edun saavuttamiseksi. Yhteistyössä korostuvat molempien osapuolien asiantuntijuus. Ammattikasvattaja tuo yhteistyöhön ammatillista asiantuntijuutta, kun taas vanhempi on aina oman lapsensa asiantuntija. Tavoitteena on, että nämä kaksi asiantuntijuutta toimitsevat tasa-arvoisesti keskenään yhteisen tavoitteen hyväksi. (Ahonen 2017a, 243.) Ammatillinen vastuu pyrkii hyvään vuorovaikutukseen on kuitenkin useimmiten enemmän varhaiskasvatuksen työntekijän vastuulla.

Empatia ja myötätunto ovat käsitteitä, jotka usein liitetään ihmisläheiseen työhön. Voidaan jopa sanoa, että ne ovat jossain määrin ammatikseen auttamista ja ihmisläheistä työtä tekevän ihmisen tärkeimmät työkalut. Nämä kaksi ovat myös käsitteitä, jotka usein kulkevat rinnakkain, mutta on syytä tunnistaa, että käsitteinä empatia sekä myötätunto kuitenkin eroavat hieman toisistaan. Empatian käsitettä käytetään usein silloin, kun puhutaan kyvystä asettua toisen ihmisen

asemaan. Empatiaa on tutkittu ja onkin haastavaa löytää empatialle mitään yksiselitteistä määritelmää, sillä empatia käsitteenä kattaa monia erilaisia empatian muotoja. Filosofi, FT Elisa Aaltola (2018, 20–25) on tutkinut empatiaa käsitteenä ja toteaa, että empatian avulla opimme ymmärtämään omia sekä toisten käyttäytymistä sekä mielenliikkeitä, ja se onkin tästä syystä iso osa sosiaalisten suhteiden muodostamista sekä niiden ylläpitämistä. Yksinkertaisesti jäsennehtynä empatia on toisen mielentilojen tunnistamista, myötäelämistä sekä tuntemista toisen kanssa. Tässä opinnäytetyössä empatiasta puhuttaessa tarkastellaan erityisesti sitä näkökulmaa, jossa empatia on kokemus sekä edellytys toisen asemaan asettumiselle auttamistyössä. Lähinnä tätä näkökulmaa on, kun puhutaan affektiivisestä empatiasta. Affektiivinen empatia on toisen tunteiden jakamista ja sen jälkeen tunteiden siirtymistä itseemme. Tunne voi olla mitä vain surua, iloa, rakkautta, onnea tai tuskaa. Affektiivisen empatian avulla voimme todella tuntea samoja tunteita kuin toinen, ainoastaan lievemässä muodossa. Muodostamme tunteen lähimmäs itsellemme ominaisinta tunnetta. Tällaisen empatian taito on kehittynyt meihin jo varhaisessa vaiheessa ja se johtuu resonaatiosta, joka tapahtuu aivoissamme ja auttaa meitä imitoimaan muiden kokemuksia todistaessamme esimerkiksi iloa tai surua. (Aaltola 2018, 64–66.)

Ehkä tärkein tehtävä varhaiskasvatuksessa on kasvattajien herkkyyys ja kyky vastata jokaisen lapsen yksilölliseen kasvun ja kehityksen tarpeeseen. Tarvitaan empatiaa. Varhaiskasvatuksen arjessa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta puhuttaessa törmää usein käsitteisiin lämmin vuorovaikutus sekä sensitiivinen kohtaminen. Ahosen (2017a, 78) mukaan lämmin vuorovaikutus merkitsee syvää sitoutumista vuorovaikutukseen lasten kanssa. Lapset kohdataan kiireenkin keskellä kiireettömästi ja lapselle osoitetaan, että kasvattajalla on aina aikaa kohdata lapsi ja kuulla aktiivisesti hänen kokemuksiansa sekä tulkintoja. Kasvattajan sensitiivisyyden korostaminen on erityisen tärkeää niissä tilanteissa, kun lapsi osoittaa vahvaa sosiaalisemotionaalista tuen tarvettaan. Varhaiskasvatustyössä kasvattajan kyky hyödyntää empatiaa korostuu erityisesti lämpimässä vuorovaikutuksessa lasten, mutta toki myös vanhempien kanssa. Empatian avulla kasvattaja pyrkii tunnistamaan lapsen erilaisia tunnetiloja ja pystyy näin vastaamaan niihin lapsen tarvitsemalla tavalla. Näin lapselle syntyy kokemus siitä, että hän on turvallisessa ympäristössä ja vuorovaikutussuhteessa, jossa kaikki tunteet ovat sallittuja ja, jossa lapsi saa olla oma itsensä. (Ahonen 2017a, 78).

Varhaiskasvatuksen dosentti Marjatta Kalliala on tutkinut aikuisen ja lapsen välistä kohtaamista päiväkodissa. Tunteet ja niiden tunnistaminen on edellytys pystyä ymmärtämään aikuisen ja lapsen välistä vuorovaikutusta. On siis selvää, että kasvattajat tuntevat, huolestuvat ja herkistyvä, sillä sitä tarvitaan, jotta voitaisiin toimia lapsen emotionaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. (Kalliala 2008, 251.) Niin kuin edellä on jo mainittu, empatia auttaa meitä tunnistamaan tunteita sekä vastaamaan niihin. Empatia kasvatustyössä on siis välttämätöntä. Tässä kohtaa esiin astuu myös myötätunto ja siihen liittyvät konkreettiset toimet lapsen kasvun ja kehityksen edistämiseksi.

Seppänen ja Kuusela käsittelevät empatian ja myötätunnon eroavaisuuksia. Todetaan, että empatia muuttuu myötätunnoksi sitten, kun empatian kokemuksen myötä syntyy aito halu toimia tavalla, joka suuntaa kohti toisen parasta. Tämän lisäksi vaaditaan konkreettinen auttamisen teko. Myötätuntoiset teot vaativat etäisyyden ottamista, kun taas empatialla viitataan enemmänkin toisen tunteisiin uppoamista. (Seppänen & Kuusela 2017, 228.) Pessi ja Martela kuvaavat, että myötätuntoon vaaditaan kolmea asiaa: tietoisuutta, tunnetta sekä toimintaa. Tietoisuudella tarkoitetaan kykyä havainnoida toista, hänen tilannettaan sekä tunnetaan. Tunnetta tarvitaan siihen, että tunnistamme toisen tunteet ja pystymme samaistumaan niihin. Toiminta on sitä, että syntyy aito tarve toimia jollakin tavalla toisen tilanteen ja hyvinvoinnin edistämiseksi. (Pessi & Martela 2017, 13–14.) On myös selvää, että myötätunnon kokemiseen ja myötätuntoisiin tekoihin vaaditaan aina empatiaa. Myötätunnon kuvataankin monissa tutkimuksissa kuuluvan erityisesti hoivatyöhön, sillä myötätunnon merkitys positiivisen asiakaskokemuksen edistämässä on merkittävä (Seppänen & Kuusela 2017, 225). On tutkittu, että myös päiväkodissa, jossa lapset kohdataan ja huomioidaan lämminhenkisesti, annetaan mahdollisuus sylissä olemiseen sekä osoitetaan, että kaikille tarjotaan yhdenvertaisesti lämpöä ja rakkautta, edesauttaa lapsia suhtautumaan sensitiivisesti myös toisiinsa (Rajala, Lipponen, Pursi & Abdulhamed 2017, 170). Lapselle sylin tarjoaminen ja itkevän lapsen lohduttaminen ovat konkreettisia myötätunnon tekoja.

Vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön vaaditaan kasvattajilta aitoa pyrkimystä kunnioittavaan ja tasavertaiseen kohtaamiseen (Ahonen 2017a, 243).

Vuorovaikutusta vanhempien kanssa tapahtuu mm. päivittäisten tapahtumien jakamisessa sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluissa. Sensitiivisyys nousee esiin tilanteissa, joissa esimerkiksi lapsen hyvinvointiin liittyy huolenaihetta tai esimerkiksi mikäli yhteistyötä toteutetaan eri kulttuuritaustan omaavan perheen kanssa. Kyky empatiaan korostuu vuorovaikutustilanteissa, joissa kasvattaja kohtaa perheiden erilaisia tuen tarpeita sekä heidän moninaisia elämäntilanteitansa. Myötätunto nousee esiin tilanteissa, joissa syntyy motiivi asiakkaan auttamiselle sekä konkreettinen teko, joka on tarkoitettu edistämään toisen tilannetta parempaan suuntaan (Seppänen & Kuusela 2017, 228). Esimerkkinä varhaiskasvatuksessa vanhempi saattaa kertoa lapsen haastavasta käytöksestä kotona, jolloin kasvattaja pyrkii empatian avulla ymmärtämään ja asettumaan vanhemman tilanteeseen. Myötätunnon avulla kasvattaja taas pyrkii auttamaan vanhempaa kasvatusyhteistyössä ja etsimään ratkaisuja tilanteen helpottamiseksi.

3 MYÖTÄTUNTOUUPUMINEN ILMIÖNÄ

3.1 Myötätuntouupumisen synty

Vaikka empatia sekä myötätunto ovat ihmisläheisen työn edellytyksiä, on niissä myös haittapuolensa. Myötätuntouupumus käsitteenä lienee vielä monelle vieras tai siitä ei paljon vielä työkentillä puhuta hyvinvointiin vaikuttavan tekijänä. Psykologi Leena Nissinen on tutkinut kirjassaan *Auttamisen rajoilla* (2007) myötätuntouupumusta. Nissisen mukaan myötätuntouupumus on osa työuupumusta ja on riski kaikille heille, jotka jollain tavalla joutuvat kohtaamaan ja todistamaan toisen ihmisen hätää omassa työssään. (Nissinen 2007, 19,45.) Aaltola (2018, 128) puhuu affektiivisen empatian seurauksena taas empatiaväsymyksestä, jolloin kanssaelämisen myötä kärsimys ikään kuin siirtyy autettavalta auttajalle. Psykologi Antti Klemetilä (2019) puhuu myötätuntostressistä, joka syntyy, kun työssään joutuu todistamaan vaikeita tilanteita. Myötätuntostressi voi kuitenkin olla osittain myös positiivista, sillä se tekee auttajan työstä merkityksellistä, mutta liiallisena ja liian pitkään jatkuvana siitä tulee haitallista. (Klemetilä 2019.) Voidaan ajatella, että myötätuntostressi on hetkellistä huolta, jota seuraa kuitenkin myönteinen halu auttaa. Asiakastyötä tekevälle on normaalia tuntea ajoittain raskaita tunteita, sillä ne auttavat samaistumaan asiakkaan tilanteeseen. Myötätuntostressiä pysyy kuitenkin helpottamaan säännöllisellä palautumisella sekä stressinhallintakeinoilla. (Nissinen 2012, 79–80.)

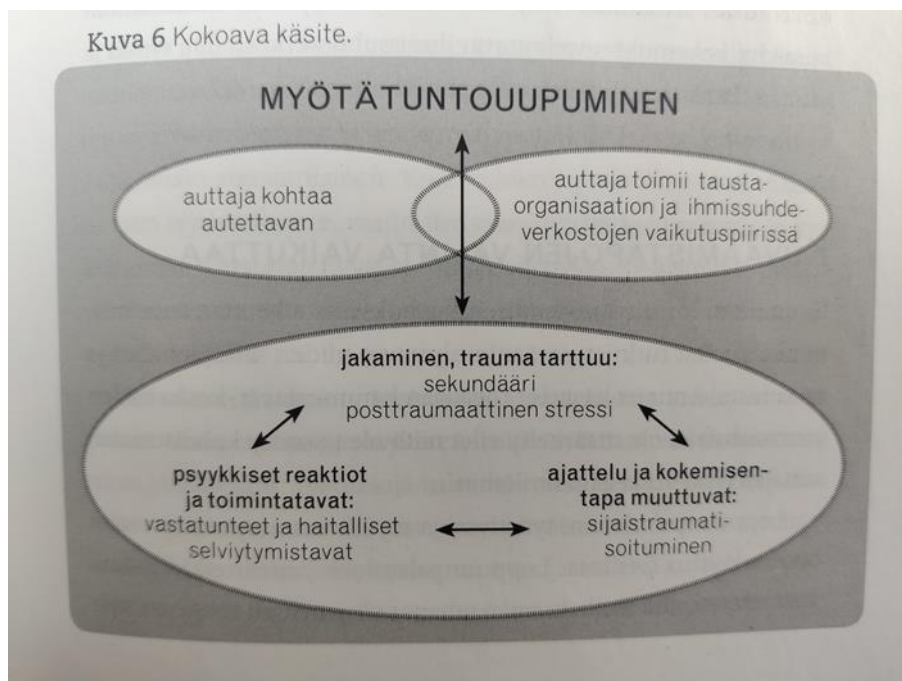
Sekä empatiaväsymyksessä, että myötätuntouupumisessa on samankaltaisia piirteitä. Seppänen ja Kuusela (2017, 230) puhuvat myötätuntouupumisesta kokonaisvaltaisena uupumus- sekä väsymystilana, joka on kehittynyt ihmissuhteissa syntyneestä tunne- eli emotionaalista kuormituksesta. Nämä kuormitustekijät ovat luonnollinen osa auttamistyötä, eikä uupuminen näin johdu työntekijän persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä tai puutteista työntekijän ammattitaidossa. Uupumisen syyt löytyvät siis työn sisällöstä. Oleellisinta myötätuntouupumisen käsitteestä puhuttaessa on kuitenkin työntekijän hyvinvointi sekä rooli auttajana. (Nissinen 2007, 51–54.) Klemetilä puhuu myötätuntouupumisen syntyyn liittyvänä tekijänä vertaiskuvallisesti ”empatiasäiliöstä”. Tämän vertaiskuvan avulla voidaan ajatella, että työssään paljon empatiaa käyttävällä työntekijällä on

empatiasäiliö, joka työtä tehdessä tyhjenee ja vaatii riittävää palautumista sekä työn kuormituksen säännöllistä purkamista täydentyäkseen. Mikäli käy niin, että säiliö pääsee tyhjenemään kokonaan, eikä riittävää palautumista tapahdu, puhutaan syvemmästä väsymystilasta eli myötätuntouupumuksesta. (Klemettilä 2019.)

Nissisen mukaan myötätuntouupumus on seuraus auttamistyössä tapahtuvasta toisen ihmisen kärsimyksen kohtaamisesta ja todistamisesta. Uupumisen seurauksena auttaja voi kokea psykofyysisiä oireita, joita ovat esimerkiksi erilaiset fyysiset stressireaktiot, turtuneisuuden tunne, kyynisyyden lisääntyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä mahdolliset haasteet ihmissuhteissa sekä työssä, että vapaa-ajalla. (Nissinen 2007, 54–55.) Työssään uupunut ihminen alkaa kokemaan vuorovaikutustilanteet haastavina sekä erilaiset sosiaaliset kanssakäymiset tuntuvat raskailta. Arjessa vastoinkäymisten sietäminen saattaa alkaa tuntumaan vaikealta. (Klemettilä 2019.) Myötätuntouupumisesta kärsivän henkilön voi olla myös vaikeaa irrottautua työasioista vapaa-ajalla, jolloin ne jäävät pyörimään mielenpäälle. Myös liiallinen ja jatkuva ylivireystila sekä univaikeudet ovat myötätuntouupumisen tavallista oirehdintaa. (Seppänen & Kuusela 2017, 230). Uupumisesta huolimatta työntekijä saattaa kuitenkin kokea työnsä merkitykselliseksi, mutta edetessään pitkälle ilman asian tiedostamista tai siihen puuttumista, saattaa se johtaa työmotivaation sekä työn merkityksellisyyden katoamiseen. Työntekijän oma hyvinvointi jää uupumistilanteessa toissijaiseksi asiaksi.

Myötätuntouupumus on työuupumuksen ja loppuun palamisen tavoin hitaasti kehittyvä tila. Sen syntyminen ammattiauttajien kohdalla johtuu ennen kaikkea asiakastyön vuorovaikutussuhteiden suuresta määrästä sekä työn raskaan sisällön aiheuttamasta kuormituksesta. Myötätuntouupuminen siis syntyy toistuvasta toisen ihmisen kärsimyksen kohtaamisesta, jossa työntekijä osoittaa vahvaa empatiaa vuorovaikutuksessa autettavan kanssa. (Nissinen 2007, 37, 54.) Työn raskas sisältö sekä suuret asiakasmäärät ovat kaksi tuttua kuormitusta lisäävää tekijää sosiaali- ja terveystalalla. Liian suuri työmäärä liittyy keskeisesti olemassa oleviin resursseihin ja niiden hyödyntämiseen. Keskeinen asia on myös se, miten työn kuormittavuus tunnustetaan työkentillä ja millaisia keinoja kuormituksen purkamiseen ja uupumisen ennaltaehkäisyyn on löydettävissä. Tämän lisäksi työn

sisällön kuormittavuus kertoo yhteiskuntamme haasteista ja jollakin tasolla myös ihmisten moninaisten haasteiden ja elämän ongelmakohtien lisääntyneestä määrästä. Alla oleva kuvio (Kuva 1.) havainnollistaa myötätuntuupumisen syntyprosessia (Nissinen 2007,179).



Kuva 1. Myötätuntuupumisen prosessi kuviona. (Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. 1.–2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.)

Niin kuin kuviosta (Kuva1.) näkyy, kuvataan myötätuntuupumisen syntyä usein rinnakkaiskäsitteiden avulla. Sekundäärinen posttraumaattinen stressi on käsite, jonka avulla pystytään tarkemmin selittämään auttajan reaktioita suhteessa autettavaan. **Sekundäärinen posttraumaattinen stressi** syntyy tilanteessa, jossa auttaja joutuu välillisesti kokemaan erilaisia mielen sietokykyä ylittäviä traumaattisia kokemuksia. (Nissinen 2007, 101–103.) Näissä tilanteissa siis auttaja joutuu autettavan kokeman trauman vaikutuspiiriin. Esimerkiksi kohtaamalla työssään henkilön, joka on kohdannut väkivaltaa tai on ollut itse vakavassa onnettomuudessa. Itse varsinaisen trauman kokeneen henkilön kokemuksesta puhutaan termillä **primääri posttraumaattinen stressihäiriö**. Myötätunto näyttäytyy tässä tilanteessa haluna poistaa toisen kärsimystä. Toistuvasti traumaa kohdanneiden ihmisten kohtaaminen aiheuttaa auttajalle sivutuotteena sekundaarista posttraumaattista stressiä. (Nissinen 2007, 101–103.) Nissinen (2007, 67) toteaa myös, että erityisen haavoittavia ja emotionaaliseen uupumiseen altistavia tilanteita ovat

ne, joissa autettavien roolissa ovat lapset. Lapsen kärsimyksen kohtaaminen ja heidän turvattomuutensa sekä haavoittuvuuden todistaminen herättää auttajassa voimakkaita tunteita.

Kaikilla ihmisillä myös ammattiauttajilla on monenlaisia tunteita ja kokemuksia, jotka ovat syntyneet ja muovautuneet erilaisissa vuorovaikutussuhteissa ja tilanteissa jo varhaislapsuudesta lähtien. Kuvion (Kuva1.) **vastatunteilla** tarkoitetaan niitä tunteita, jotka heräävät auttajassa vuorovaikutussuhteessa autettavaan. Ne voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia ja kuuluvat aina ihmissuhteisiin. Vastatunteista käytetään termiä **vastatransferenssi**, joka sisältää kaikki auttajan auttamissuhteessa syntyvät reaktiot, puheen, eleet sekä ilmeet. Ne syntyvät joko peilautuen auttajan omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin tai suorana reaktiona autettavan kokemukseen. Auttamissuhteessa ne ovat erityisen haitallisia silloin, mikäli ne laukaisevat auttajassa jonkin kivuliaan kokemuksen jostakin aiemmin tapahtuneesta. (Nissinen 2007, 121–122.) On mahdollista, että auttaja on itse kokenut henkilökohtaisessa elämässään jotakin traumaattista, tai asiakastilanne muistuttaa jostakin aiemmin haasteellisesta tilanteesta työelämässä. Joka tapauksessa erilaisista vastatunteista syntyvä reaktio saattaa olla auttajalle haitallisempaa kuin autettavan varsinaisen kärsimyksen ja trauman kohtaaminen. Negatiiviset vastatunteet voivat johtaa siihen, että auttajalle kehittyy haitallisia toimintatapoja, joita hän katsoo tarvitsevansa tilanteesta selviytymiseen. Haitalliset toimintatavat ovat usein tiedostamattomia ja voivat näkyä auttajassa esimerkiksi epäammattimaisena käytöksenä.

Sijaistraumatisoitumisen käsiteellä pystytään kuvaamaan pitkittyneen uupumisen seurauksena tapahtuvaa auttajan kokemusmaailman muuttumista. Asiakkaiden tilanteiden sijaan työntekijä uupuu omaan tapaansa käsitellä ajatus- sekä kokemusmaailman muuttumista, joka taas on syntynyt työn raskaan sisällön seurauksena. Uupumisen seurauksena auttaja joutuu kohtaamaan omat ajatukset ja tunteet sekä pohtimaan omaa arvomaailmaansa suhteessa omaan identiteettiin sekä työhön. Muutokset auttajan kokemusmaailmassa tapahtuvat usein hitaasti ja niiden äärelle osataan pysähtyä usein vasta sitten, kun negatiiviset muutokset ovat jo huomattavan suuria. (Nissinen 2007, 138–139.) Merkkejä kokemusmaailman muuttumisesta saattavat olla yhtäkkinen turvattomuuden tunne, vainoharhaisuus, uskon hiipuminen kaikkeen hyvään sekä ammatti-identiteetin

heikkeneminen. Muutokset voivat vaikuttaa työelämän lisäksi kokonaisvaltaisesti myös auttajan omiin ihmissuhteisiin sekä kokemukseen elämän merkityksestä. Ihmisellä, kohdatessaan elämässään kärsimystä tai tragediää, on aina pyrkimys sopeutua tilanteeseen, mikä taas käynnistää sisäisen kokemusmaailman muutosprosessin (Nissinen 2007, 141). Muutosprosessi kehittyy aina suhteessa työntekijän aiempiin kokemuksiin erilaisista tilanteista. Ahdistavia asioita kohdatessa ihmisen on tarve tehdä tulkintoja sekä käsitellä niitä myös omien kokemustensa kautta, jonka vuoksi osa asioista vaikuttaa työntekijään henkilökohtaisemmin kuin toiset. (Nissinen 2007, 144.) Kokemusmaailman muuttumisesta voidaan hyvänä esimerkkinä pitää työntekijän kyynisyyden lisääntymistä. Kyynisyyden lisääntymisen voidaan katsoa olevan alun perin seurausta työntekijän tarpeelle ottaa etäisyyttä asiakkaisiin ja heidän tilanteisiinsa. (Nissinen 2007, 142.) Työntekijän tarve ottaa etäisyyttä kertoo myös tarpeesta hallita tilannetta ja olla päästämättä asiakkaiden haastavia tilanteita liian lähelle itseään, jotta ne voisivat vaikuttaa työntekijään emotionaalisella tasolla. Tätä ns. vetäytymistä voidaan pitää työntekijän selviytymiskeinona tilanteissa, kun työ käy liian kuormittavaksi. (Nissinen 2007, 143.)

3.2 Myötätuntouupumisen tunnistaminen

Avain myötätuntouupumisen tunnistamiseen on tietoisuuden lisäämisessä. Myötätuntouupumisen ilmiö on osa ihmissuhdetyötä, eikä näin kerro yhdenkään työntekijän ammatillisesta epäpätevydestä. Uupumisen merkkejä havainnoidessa, ei ole tarkoituksena arvostella työntekijää itseään vaan kehittää työntekijän sekä työyhteisön toimintatapoja. Uupumisen tunnistaminen voidaan nähdä osana ammatillista kasvua ja lisätä motivaatiota oppia käsittelemään haitallista työstä aiheutuvaa tunnekuormaa. (Nissinen 2012, 78–79.) On syytä tiedostaa, että kaikilla työntekijän uupumisen merkeillä on vaikutusta työn laatuun.

Työntekijän uupumisen merkkejä voidaan tunnistaa. Yksi niistä on asiakasta vaarantava työtapo, jossa uupunut työntekijä saattaa leimata asiakkaitaan, jolloin seurauksena saattaa olla joidenkin asiakkaiden huonompi kohtelu. Voidaan puhua ns. ”vaikean asiakkaan” leimasta. Usein tämä on seuraus ongelmallisesta ja pitkittyneestä auttamisprosessista, joka vaikuttaa työntekijän silmissä jo

toivottomalta. (Nissinen 2012, 81.) Työntekijän vääristynyt suhtautuminen asiakkaaseen vaikeuttaa auttamisprosessia entisestään ja saattaa olla erityisen haitallista juuri asiakkaalle, joka tulee torjutuksi työntekijän taholta (Nissinen 2012,81).

Toinen samankaltainen merkki on, kun puhutaan asiakkaan hiljentämisestä. Tällaisessa tilanteessa työntekijä saattaa tahattomasti, suojatakseen itseään liialliselta tunnekuormalta, ohittaa asiakkaan todellisen avun tarpeen. Merkkejä tästä ovat tietynlainen turtuneisuuden ja kyynisyyden lisääntyminen asiakasta kohdattaessa sekä asiakkaan syyttäminen tai avuntarpeen kyseenalaistaminen. (Nissinen 2012, 82–83.) Tämä luo todellisen esteen asiakkaan aidolle ja sensitiiviselle kohtaamiselle vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutustilanteissa työntekijä saattaa estää vuorovaikutusta vähättelemällä asiakkaan tilannetta käyttämällä ns. automaattivastauksia tai valmiita fraaseja esimerkiksi ”kyllä se siitä”, välittämättä asiakkaan todellisesta tarpeesta (Nissinen 2012, 83). Uupunut työntekijä kokee vuorovaikutuksen raskaaksi ja saattaa joutua teeskentelemään kiinnostunutta, jolloin tilanteesta poispääsyä nopeuttaa tapa hiljentää asiakas lohduttamalla kolkosti ilman aitoa ymmärrystä tilanteesta. Hitaasti kasvava kyynisyyden lisääntyminen on merkki uupumisesta ja työn merkityksen kokemisen ja motivaation vähenemisestä. Merkkinä kyynisyydestä on esimerkiksi työntekijän puhe siitä, miten hyvän eteen työskentely on turhaa ja toivotonta. Kyynisyys heijastuu suoraan asiakkaisiin sekä työntekijän työyhteisön jäseniin että omiin läheisiin. Kasvavan kyynisyyden voidaan ajatella olevan merkki työntekijän inhimillisyyden katoamisesta. (Nissinen 2012, 84.) Kyynisyys on haitallista erityisesti siitä syystä, että se tarttuu helposti, mikäli työyhteisön keskinäinen puhe sisältää paljon negatiivisävytteistä puhetta voimavarakeskeisen puheen sijaan.

Kyynisyyden ja turtuneisuuden kokemusten myötä työntekijän kyky empatiaan saattaa vähentyä. Tämä korostuu erityisesti asiakassuhteissa, joissa sama kaava tuntuu toistuvan päivästä toiseen, jolloin työntekijän on vaikeaa osoittaa empatiaa jokaiselle asiakkaalle vuoron perään. Empatian kokemus itseään ja läheisiä kohtaan saattaa myös vähentyä, mikäli työntekijä kokee työnsä asiakassuhteet kuormittaviksi. Ystävien tai perheenjäsenten pienemmät ongelmat eivät tunnu raskaalta tuntuvan työn rinnalla juurikaan merkityksellisiltä, jolloin empatian osoittaminen heitä kohtaan voi tuntua vaikealta. (Nissinen 2012, 89.)

Tunteiden hallinta työntekijän ja asiakkaan välisessä suhteessa vaatii ammattitaitoa. Tunteiden näyttäminen on inhimillistä ja työntekijän kokiessa voimakkaita tunteita, on esimerkiksi herkistyminen täysin normaali reaktio. On tärkeää, että myös työpaikalla erilaiset tunteet sekä niiden näyttäminen on sallittua. Tunnekuorman purkamiselle, pitäisi kuitenkin löytää oikeanlainen aika sekä paikka. Mikäli tunteiden näyttäminen kehittyy hallitsemattomiksi tunteenpurkauksiksi, saattaa kyse olla kehittyvästä uupumistilasta. Työntekijä saattaa menettää malttinsa herkästi tai näyttää surua tai pelkoa itkemällä tilanteissa, joissa se ei välttämättä ole soveliaista. Erityisesti tilanteet, joissa työntekijä joutuu toistuvasti kohtaamaan vahvaa empatiaa, huolta ja surua lapsen tilanteesta, tunteet saattavat nousta hyvinkin herkästi voimakkaina pintaan. (Nissinen 2012, 87.) Voimakkaille tunteenpurkauksille vastakohtana on tunteiden tukahduttaminen. Työntekijä saattaa suojata itseään tukahduttamalla tunteensa, joka pitkän ajan kuluessa saattaa lisätä riskiä hallitsemattomalle tunteiden näyttämiselle. Mikäli työntekijä kokee joutuvansa tukahduttamaan tunteensa työssään, saattavat ärsytys ja turhautuneisuus ottaa valtaa vapaa-ajalla, jolloin esimerkiksi perheenjäsenet saavat osakseen tahattomia tunteenpurkauksia. (Nissinen 2012, 87–88.)

3.3 Myötätuntouupumisen ennaltaehkäiseminen

Myötätuntostressin ja myötätuntouupumisen tiedostaminen on tärkeää sekä yksilö- että yhteisötasolla, jotta sen ennaltaehkäisemiseen osattaisiin kiinnittää huomiota. Kun työssä huomataan olevan emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä, voidaan ne heti tulkita riskeiksi työntekijän myötätuntouupumiselle. Emotionaalisten kuormitustekijöiden tiedostamisen avulla voidaan kiinnittää huomiota siihen, mistä työn kuormittavuus johtuu ja miten kuormittavuuteen tulisi kiinnittää huomiota. (Nissinen 2012, 80.) Emotionaalinen kuormitus on osa ihmissuhdetyötä, mutta sen negatiivisille vaikutuksille ei tarvitse pelkästään alistua. Tärkeää kuitenkin olisi etsiä ratkaisuja korostamalla työntekijän ammatillisia voimavaroja ja nostaa ne uupumisen riskitekijöiden rinnalle. (Nissinen 2007, 62.)

Yksilön sekä yhteisön motivaatio on keskeinen asia myötätuntouupumisen tunnistamista sekä tiedostamista osana työhyvinvointia. Kysymys on työntekijän ja

työyhteisön tahtotilasta. Motivaatio on myös tekijä, joka mahdollistaa muutoksen ja käytännöt, joihin työyhteisöissä halutaan sitoutua yhteisen hyvinvoinnin edistämiseksi. (Nissinen 2012, 141.) Joskus motivaation etsiminen on hankalaa, mikäli työntekijä on jo kovin uupunut eikä työyhteisöllä ole valmiuksia tukea myötätuntostressin ennaltaehkäisemistä. Työntekijä on tottunut hoitamaan työnsä ylempien auktoriteetin vaatimalla tavalla, joka on yleisesti hyväksyttyä, ilman, että hän osaisi arvioida omia tarpeitaan emotionaalisen kuormituksen keskellä (Nissinen 2012, 141). Tästä syystä olisikin tärkeää, että työyhteisön yleinen ilmapiiri olisi kannustava ja motivoitunut nostamaan keskusteluun työn sisältöön liittyviä haasteita. Oma henkistä kokemusta työn kuormittavuudesta voi olla vaikeaa puheke sanoiksi, jossa taas keskusteleva työyhteisö voi toimia ajatuksia herättävänä apuvälineenä. Yhteisöllisyys lisää työntekijän motivaatiota itsetutkiskeluun ja voi olla näin työhyvinvoinnin edistämisen prosessin käynnistäjä. (Nissinen 2012, 142.) Työntekijöiden yhteisöllisyys ja motivaatio ei kuitenkaan yksin riitä. Työpajan johdon motivaatio, työn sisällön emotionaalisten kuormitustekijöiden tutkiskeluun, on oltava myönteinen, jotta todellisia myötätuntostressin ennaltaehkäiseviä toimintatapoja pystyttäisiin yhdessä kehittämään. Ilman johdon myönteistä tukea, on todellisen muutoksen aikaansaaminen haastavaa. (Nissinen 2012, 142.)

Kun yksilön ja yhteisön motivaatio on kohdillaan, tarvitaan lisää tietoa. Avain tiedon lisäämiseen myötätuntostressin säätelyyn liittyvistä keinoista, on opiskella aiheesta lisää. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijän tarvitsisi työnsä ohella jaksaa opiskella ja lukea suurta määrää kirjallisuutta, vaan tiedon lisäämiseen yksilö- ja työyhteisötasolla on löydettävä työn arjessa oikea tapa, aika sekä paikka (Nissinen 2012, 156). Uutta tietoa voidaan hakea myötätuntouupumisesta ilmiönä ja nostaa keskusteluun esimerkiksi empatian ja myötätunnon merkitys omassa työssä. Tärkeää olisi myös pohtia, millaisia tunteita työ tekijöissään herättää ja mikä omassa työssä kuormittaa. Oleellista uuden tiedon opiskelussa on myös mahdollisuus työntekijän ammatillisuuden kehittämiseen (Nissinen 2012, 154). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi erilaisia koulutuksia, joissa työntekijä pystyy kehittämään omaa ammattitaitoaan osana haastavaa asiakastyötä. Voidaan ajatella, että mitä paremmin työntekijä koee voivansa tehdä työnsä, sitä paremmin hän myös voi. Mahdollisuus ammatillisuuden vahvistamiseen on keskeinen tapa suojautua työn kuormittavilta tekijöiltä. (Nissinen 2012, 154).

Vaikka työn emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä tulisi nostaa esille ja keskusteluun, tulisi puheen työn negatiivisista sekä positiivisista vaikutuksista säilyä tasapainossa. Negatiiviseen ilmapiiriin on etenkin uupuneena helppo jäädä kiinni, mutta uupumisen ennaltaehkäisyyn kannalta olisi tärkeää muistaa myös työhön liittyviä onnistumisia. (Nissinen 2012, 155.) Työhön liittyvään reflektioon tulisi järjestää arjessa riittävästi aikaa. Ja, jotta nämä kaksi asiaa pysyisivät tasapainossa, olisi tärkeää keskittyä siihen, miten ja missä työasioista puhutaan, jottei kävisi niin, että negatiivinen puhe uuvuttaisi työntekijää entisestään. Psykoterapeutti Piia Nurhonen (n.d.a) esittää blogitekstissään ajatuksen siitä, kuinka täysin rajaamaton vuorovaikutus työyhteisön kesken saattaa saada työn tuntumaan raskaammalta kuin se todellisuudessa on, mikäli keskitytään ainoastaan työn epäkohtien ympärille. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa siitä, miten asioista keskustellaan. Ennen kun varsinaisia keskusteluja työyhteisön kesken käydään, olisikin syytä pohtia keskusteluun ja työn purkamiseen liittyvistä yhteisistä käytänteistä. Työn onnistumisista ja positiivisista asioista puhuminen on voimaannuttavaa, eikä sen ole tarkoitus mitätöidä työntekijän kokemuksia raskaasta työstä. Työn onnistumisten sekä voimavarojen löytäminen on vahva osa myös ammatillista osaamista. (Nissinen 2012, 155.) Kyky tarkastella työn positiivisia puolia sekä tuoda esille raskaan asiakastyön onnistumisia, vahvistaa koko työyhteisöä sekä laajentaa työntekijöiden kykyä ratkaista työhön liittyviä ongelmakohtia (Nurhonen n.d.b).

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, miten myötätuntouupuminen koetaan ja tunnistetaan varhaiskasvatustyössä. Opinnäytetyön lähtökohtana on oletus siitä, että varhaiskasvatustyö on vuorovaikutustyötä, jossa kohdataan ihmisiä, etenkin pieniä lapsia niin läheltä, että se saattaisi pitää sisällään myötätuntouupumiselle altistavia emotionaalisia kuormitustekijöitä. Lähtökohtana on työntekijöiden omien kokemusten pohjalta selvittää, mitkä ovat myötätuntouupumisen riskitekijöitä varhaiskasvatuksen työkentällä sekä miten työntekijöiden kokemusten mukaan työn kuormittavuus on muuttunut vuosien varrella. Tämän lisäksi halutaan kartoittaa, mitä keinoja myötätuntouupumisen ennaltaehkäisemiseen on olemassa. Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on lisätä tietämystä myötätuntouupumisesta. Tavoitteena on myös auttaa varhaiskasvattajia itseään tunnistamaan uupumisen oireita ja nostaa esiin keinoja, joilla uupumista voidaan ennaltaehkäistä sekä työntekijän henkilökohtaisella – että työyhteisötasolla. Myötätuntouupumisen ilmiön tunnistaminen on tärkeää, sillä sen tiedostamisella on oleellinen merkitys työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä sen edistämisessä. Tiedostamalla ilmiö voidaan myös pyrkiä vaikuttamaan työn raskaaseen sisältöön sekä uupumista ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten myötätuntouupumisen ilmiö koetaan ja tunnistetaan varhaiskasvatuksen työkentällä?
 - Millaisia ovat myötätuntouupumisen oireet?
2. Millaisia ovat varhaiskasvatustyön emotionaalisesti kuormittavat tekijät?
 - Miten varhaiskasvatustyön emotionaaliset kuormitustekijät ovat muuttuneet vuosien kuluessa?

3. Millaisia keinoja varhaiskasvatuksen työntekijöillä on estää myötätuntopuumus sekä jaksaa työssään paremmin?

4.2 Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyön tarkoitus oli hakea syvällisempää ymmärrystä myötätuntopuumisen käsitteestä ilmiönä sekä selvittää tunnistetaanko ja koetaanko sitä varhaiskasvatuksen työkentällä. Kanasen (2014,18) mukaan kvalitatiivinen tutkimusote onkin perusteltua silloin, kun jollekin ilmiölle haetaan syvällistä tulkintaa sekä ymmärtämistä. Laadullisessa tutkimuksessa keskiössä ovat sanat ja lauseet sekä prosessinomainen aineistonanalyysi. Opinnäytetyö keskittyy yhden ilmiön syvällisempään tarkasteluun ennalta määritellyssä kontekstissa. Tästä syystä oli perusteltua, että aineiston keruu toteutettiin varhaiskasvatuksen työympäristössä. Tarkoituksena aineiston keräämisessä on, että tutkijan ja tutkittavan välille syntyy suora kontakti, tämän vuoksi aineistonkeruumenetelmäksi sopii hyvin haastattelu (Kananen 2014,19).

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 87–88) toteavat, että teemahaastattelussa tarkoitus on edetä ennalta valittujen, tutkimuksen viitekehyksen kannalta keskeisten teemojen sekä niiden mukaan laadittujen kysymysten avulla. Hirsjärven & Hurmen (2014, 34) mukaan haastattelun etuja ovat sen joustavuus sekä aito vuorovaikutus haastateltavan sekä haastattelijan välillä. Suoran vuorovaikutuksen etuna on myös se, että tarvittaessa haastattelija voi haastattelutilanteessa vaikuttaa tiedonkeruun suuntaan tarkentavien lisäkysymysten avulla. Näin haastattelussa päästään entistä tarkemmin haastateltavan vastausten takana oleviin motiiveihin kiinni. Haastattelun onnistumisen kannalta on suositeltavaa sekä eettisesti perusteltua, että haastateltavat voivat valmistautua haastatteluun tutustumalla haastattelun teemaan ja kysymyksiin jo ennakoon (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86). Tällä varmistetaan myös se, että haastattelussa saadaan kerättyä opinnäytetyön kannalta oleellista tietoa mahdollisimman paljon.

Opinnäytetyön kohdejoukoksi valikoituivat Tampereen kaupungin yhden varhaiskasvatusyksikön työntekijät. Kohdejoukolta haluttiin selvittää haastattelun keinoin

myötätuntouppumisen tunnistamiseen sekä ilmenemiseen liittyviä seikkoja varhaiskasvatuksen työkentällä. Opinnäytetyön aineiston keruun toteutin omalla työpaikallani. Kohdejoukon valikoiminen haastatteluun tapahtui sähköpostikutsun välityksellä, joka jaettiin koko varhaiskasvatustyöyksikön henkilöstölle. Työntekijöille esitettiin kutsu, johon heillä oli mahdollisuus itse vastata. Kutsussa (Liite 1.) kerrottiin lyhyesti, mistä opinnäytetyössä on kyse sekä se, miten aineiston keruu tullaan toteuttamaan. Haastattelukutsuun ainoaksi kriteeriksi oli mainittu se, että haastatteluun osallistuvalla henkilöllä tulisi olla vähintään viisi vuotta kokemusta varhaiskasvatustyöstä. Tämä siitä syystä, että opinnäytetyön tutkimuskysymyksissä oli tarkoitus kartoittaa myös varhaiskasvatustyön kuormittavuustekijöiden muuttumista vuosien varrella. Haastattelukutsu jaettiin koko henkilöstölle. Haastateltavat valittiin ilmoittautumisjärjestyksessä ja kohdejoukkoon valikoitui neljä työntekijää, jotka työskentelevät eri ikäisten lasten kanssa eri ryhmissä. Haastatteluaika sovittiin jokaisen haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti.

Yhden haastattelun kestoksi olin ennalta suunnitellut 40–60 minuuttia. Mikäli haastattelutilanteessa aika ei olisi riittänyt, oli sitä mahdollisuus jatkaa myös 60 minuutin yli. Jokaiselle haastatteluun ilmoittautuneelle annettiin ennen haastattelua tiedonanto haastattelun temasta (Liite 2.) sekä haastattelun rungosta (Liite 3.). Haastattelun teemarunko piti sisällään yhteensä kuusi teemaa, joista keskusteltiin erilaisten tarkentavien kysymysten avulla. Teemat käsittelivät empatian ja myötätunnon merkitystä varhaiskasvatustyössä sekä työn sisältöä, kuormitustekijöitä sekä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä asioita. Lisäksi jokaiselle haastateltavalle annettiin allekirjoitettavaksi haastattelulupa (Liite 4.). Opinnäytetyösuunnitelman mukaan toiveena oli saada haastatteluun ainakin neljä työntekijää. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin haasteellista arvioida ennalta, kuinka paljon aineistoa todellisuudessa tarvitaan, sillä aineistoa kerätään niin paljon, kunnes tutkija kokee saaneensa ilmiöstä tarpeeksi tietoa (Kananen 2014, 18–19). Lopullinen määrä kuitenkin pysyi neljässä haastateltavassa, sillä muita vapaaehtoisia haastatteluun ei ilmoittautunut.

Haastattelut tallensin sanelukoneella, ja jokaisen haastattelun jälkeen siirsin haastattelun tietokoneelle, salasanan takana olevaan kansioon. Tämän sekä haastattelulupaan liittyvät asiat (Liite 4.) kävimme yhdessä läpi haastateltavan kanssa ennen haastattelua. Haastattelun alkuun kävimme läpi myös haastattelun

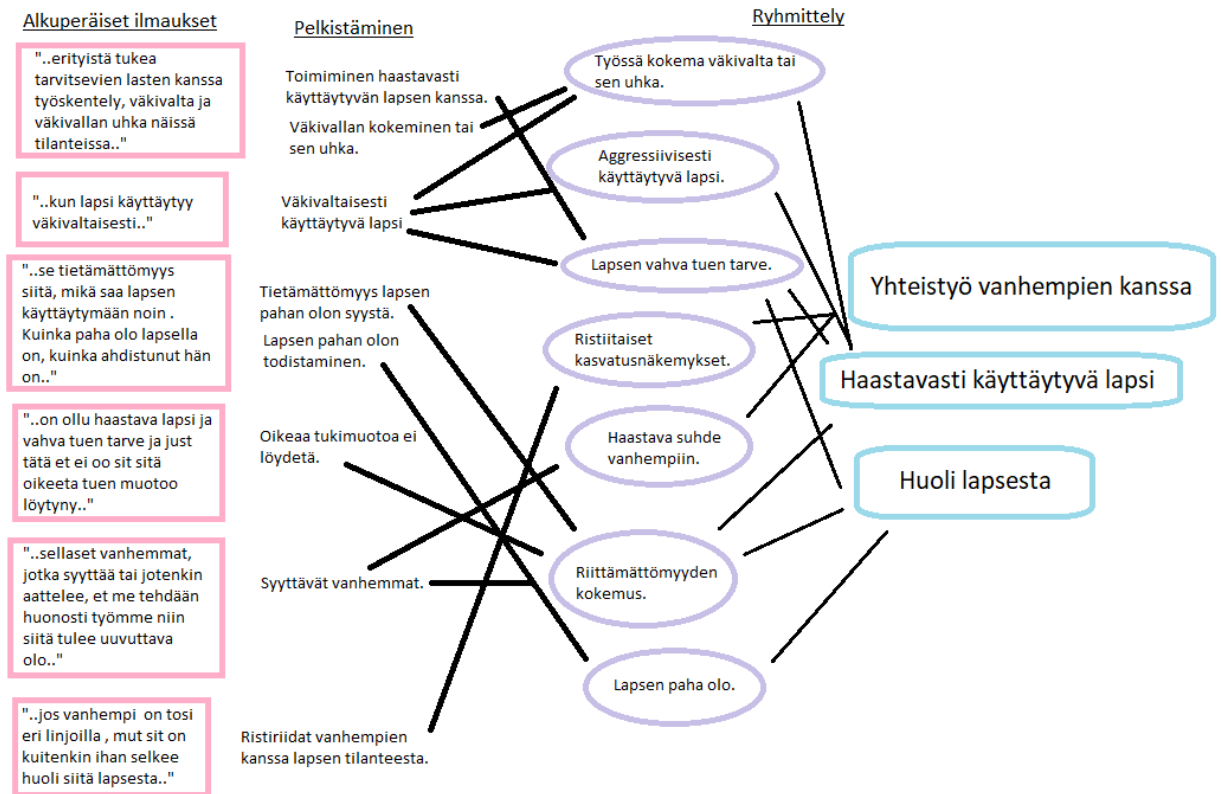
kulkua ja pyysin, että mahdollisista asiakastilanteista puhuttaessa, asiakkaan tunnistamiseen liittyvistä asioista puhuttaisiin anonymiteetti sekä salassapitovollisuus huomioon ottaen. Mikäli haastattelussa tulisi ilmi asiakastilanteiden tunnistamiseen liittyviä asioita, jättäisin ne kohdat litteroinnista pois tai muuttaisin ne tunnistamattomaan muotoon. Tämän asia oli tärkeää huomioida, sillä jokainen haastateltava oli minulle entuudestaan tuttu ja työskentelemme saman yksikön sisällä. Opinnäytetyön eettisyyteen liittyy myös se, että on syytä selvittää, kenen toimesta tutkimuksen aihe on valittu ja miksi tutkimusta on ryhdytty tekemään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154). Tästä syystä halusin selvittää haastateltaville, että opinnäytetyöni aihe on syntynyt omasta mielenkiinnostani työhyvinvointia kohtaan, eikä tutkimusta ole ryhdytty tekemään esimerkiksi työpaikan tai muun organisaation tilauksesta.

4.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi toteutettiin aineistolähtöisenä analyysinä, tarkoituksena, että aineistosta nousseet asiat ohjaavat analyysin etenemistä. Sisällönanalyysin aineistona olivat kohdejoukolle tehdyt teemahaastattelut. Aineistolähtöisen analyysin tarkoituksena on yhdistellä aineiston käsitteitä ja saada näin vastaus ennalta-asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127). Haastatteluja tein yhteensä neljä, ja niistä lyhyin oli kestoltaan 43 minuuttia ja pisin 68 minuuttia. Analyysin aloitin haastatteluiden litteroinnista eli puhtaaksi kirjoittamisesta. Litteroinnin tuloksena jokaisesta haastattelusta tuli 10–15 sivua kirjoitettua tekstiä.

Tämän jälkeen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen työvaiheeseen, jotka ovat 1. redusointi eli aineiston pelkistäminen, 2. klusterointi eli aineiston ryhmittely sekä 3. abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Pelkistämässä puhtaaksi kirjoitetusta haastatteluaineistosta karsitaan kaikki ylimääräinen pois. Ylimääräistä puhetta haastattelussa syntyy luonnostaan, joten aineistosta on osattava poimia ainoastaan tutkimuskysymyksiin vastaavat olennaisimmat ilmaukset. Ilmaukset tulee muuttaa eli pelkistää niin, että niistä käy ilmi haastateltavan ydinajatus. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset klusteroidaan eli ryhmitellään niin, että samaa ilmiötä kuvaavat ilmaisut

muodostava oman ryhmänsä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Klusteroinnin tuloksena syntyy eritasoisia luokkia, joiden määrä syntyy suhteessa analyysiin sekä suhteessa aineiston määrään, eikä niitä voi siksi ennalta määrittellä. Sisällönanalyysin laajempi eteneminen on kuvattu analyysitaulukossa (Liite. 5). Alla oleva kuvio (Kuvio 2.) havainnollistaa sisällönanalyysin etenemistä, kun haastattelussa on kartoitettu varhaiskasvatustyön emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä.



KUVIO 2. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä

Analyysin viimeisenä vaiheena muodostetaan käsitteitä, joiden tehtävänä on vastata alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin. Ns. käsitteellistämisen eli abstrahoinnin tavoite on erotella aineistosta olennainen tieto ja muodostaa niistä opinnäytetyön tutkimuksen kannalta merkityksellisiä käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125). Tutkimustuloksia tarkastellaan teemoittain suhteutettuna tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulosten elävöittämiseksi ja luotettavuuden lisäämiseksi käytetään raportoinnin tukena suoria haastatteluotteita (Hirsjärvi & Hurme 2014, 194).

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Myötätuntouupumisen tunnistaminen ja ilmeneminen

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, miten myötätuntouupumus mahdollisesti ilmenee varhaiskasvatuksen työkentällä ja millaisia oireita uupumiseen liittyy. Yhtä selkeää selitystä myötätuntouupumiselle on vaikeaa määritellä. Merkityksellisempää on osata arvioida omaa työtään ja tunnistaa omaan työhön liittyviä tekijöitä, jotka mahdollisesti altistavat työntekijän myötätuntouupumiselle. (Nissinen 2007, 178.) Kukaan haastateltavista ei ennen tähän opinnäytetyöhön osallistumista ollut suoranaisesti törmännyt käsitteeseen omalla työkentällään, mutta kertoi omaavansa ajatuksia siitä, mitä se voisi tarkoittaa.

Niin siinä pahassa se voi olla just sitä, että kovinkin myötätuntoisesti ajattelee, sitten kaikkia asiakkaita tai jotain työkavereita tai sitä koko asiakaskenttää ja välillä voi väsähtää siihen, kun on paljon muitten ihmisten asioissa kiinni.

Empatia ja myötätunto

Myötätuntouupumisen ilmiötä tarkasteltiin empatian ja myötätunnon kautta. Molempien käsitteiden merkitys tärkeänä osana varhaiskasvatustyötä tunnistettiin. Haastatteluista kävi ilmi, että kasvattajat olivat yksimielisiä siitä, että varhaiskasvatuksessa empatian merkitys on suuri lasten ja heidän vanhempien kanssa tehtävässä työssä. Empatian ja myötätunnon käsitteistä empatia oli kasvattajien mukaan tutumpi.

...empatiaa on se, että sä oikeesti meet sen ihmisen tunteeseen mukaan ja sä niin kun ymmärrät sitä ihmistä niin kun sä et sano vaan et kyllä kaikki on ok, vaan sä oikeesti niin kun annat sille sen tunteen, et se ei oo yksin siinä tilanteessa vaan, että sä oot siinä hänen mukanaan rinnalla kulkemassa...

Kasvatustyön kannalta empatia koettiin merkityksellisenä työkaluna, jonka avulla kasvattaja pystyy syvällisemmin **ymmärtämään lapsen käytöstä sekä erilaisia tunnetiloja**. Näin todettiin olevan erityisesti haastavissa kasvatustilanteissa. Ylipäätään empatia ja myötätunto koetaan tärkeäksi lasten kanssa kaikissa arjen tilanteissa.

... ihan siis semmonen asia, mikä tulee vastaan päivittäin ja tota mitä ite ainakin mietin aina tilanteita lasten tai lapsen kannalta, että miltä joku tilanne on hänestä näyttänyt ja voinut tuntua ja yrittää just asettua sen lapsen fiilikseen ja lapsen tunnetilaan ja toki sit peilata sitä omaa aikuisen roolia...

...en nää empatiaa pelkästään semmosena niin kun osaaottavana tai semmosena toisen tunteisiin eläytymisenä vaan nään et yrittää ymmärtää, miks joku käyttäytyy jotenkin tai tuntee jotenkin, et mistä se tulee. Sillä on valtavan iso merkitys siinä, miten toimii lasten kanssa...

Empatia korostui myös kasvattajien mukaan erilaisissa tilanteissa, jossa kasvattaja **lohduttaa lasta tai vanhempaa**. Myös **vanhemmuuden tukemiseen** liittyy vahvasti empatia ja halu auttaa.

...myöskin vanhemman ja lapsen kohdalla keskinäiset hiukan haastavat tilanteet, jos heidän välisessä vuorovaikutuksessa on jotain...tai vaikka jos vanhempi sanoo jossain keskustelussa, et heillä on tämmöstä pulmaa kotona tai näin, niin silloin tuntee kyllä myötätuntoa ja halua auttaa...

Kasvattajat tunnistivat empatian sekä myötätunnon olevan ajoittain myös uuvuttavaa. Uupuminen näissä tilanteissa on inhimillinen reaktio haastaviin tilanteisiin, joita työssään joutuu kohtaamaan. Myötätuntouupuminen ja mahdollinen trauma voi syntyä siitä, jos työntekijän kokema työn aiheuttama emotionaalinen stressi pitkittyy eikä siihen osata tarjota oikeanlaista ammatillista tukea. (Nissinen 2007, 54.)

Kyllä se joskus saattaa olla uuvuttavaa, jos tuntuu, että ei itse pääse oikein yli siitä aiheesta tai teemasta, minkä takia sitä myötätuntoa on niin kun tuntenu...

Siis on...en voi kieltää, etteikö olis, että se on välillä...välillä niin kun todella, saattaa niin kun olla todella semmosta musertavaakin...

Erilaiset haastavat työtilanteet herättävät kasvattajissa **tarvetta kylmettää itsensä**, jotta kokemus ammatillisuudesta säilyy. Voidaan puhua vastatunteista, jotka heräävät suhteessa tunteita herättäneeseen haastavaan tilanteeseen. Haastavat tilanteet saattavat muistuttaa jostakin aiemmasta kokemuksesta, joka laukaisee työntekijän voimakkaan tunnereaktion. Myötätuntouupumisesta

puhutaan erityisesti silloin, kun työntekijä ei kykene tunnistamaan mistä vastatunteiden herääminen johtuu ja kehittää niiden perusteella itselleen tapoja toimia. (Nissinen 2007, 122, 124.) Omien tunteiden ns. kylmettäminen on tapa suojata itseään erilaisilta itseä tunnetasolla haavoittavilta tilanteilta.

No mä huomaan, että ne tunteet tulee...ne tosi raskaat tunteet tulee, niin oikeestaan siinä samantien esille ja sitten ne asiat jää kotio. Ja siinä vaiheessa pitää oikeestaan tosi paljon kylmettää itteensä sen suhteen, koska, niin kun kuitenkin ne omat tunteet pitää jotenkin pystyä hallitsemaan töissä...

Myös lapsen väkivaltainen käytös voi herättää kasvattajassa voimakkaita vastatunteita, jonka vuoksi **empatian ja myötätunnon kohdistaminen lapseen voi tuntua vaikealta**. Väkivaltaa kohdatessaan saattaa työntekijä kokea sisäisesti itsekin aggressiota ja tarvetta päästä tilanteesta mahdollisimman nopeasti eroon. Työntekijän oma aggressio hankaloittaa tilanteen rauhoittamista ammatillisin keinoin, jonka myötä työntekijä saattaa kehittää itselleen haitallisia toimintatapoja uhkaavan tilanteen ratkaisemiseksi. (Nissinen 2007, 129.)

No on ehkä siinä mielessä, että sitten kun tai se voi olla aika ristiriitaista, et vaikka kun...vaikka sen silleen tiedostaa, että tää lapsi ei kykene toimimaan muulla tavalla ja, että häntä pitää ymmärtää niinä hetkinä, kun hän on kaikista hankalimmillaan, mut onhan se vaikee ehkä sillon just sitä myötätuntoa antaa, jos lapsi on vaikka kauheen väkivaltanen ja satuttaa muita niin on vaikee siinä hetkessä olla empaattinen...

Leena Nissisen mukaan työstä aiheutuva negatiivinen stressi syntyy, kun työntekijä ei koe pystyvänsä vastaamaan työn sisällä oleviin haasteisiin ja uhkiin. Tämä saattaa näkyä työntekijässä fyysisenä, psyykkisenä sekä sosiaalisena oirehdintana. (Nissinen 2007, 27.) Myötätuntopuutuksen oireilu voidaan analyysin perusteella jakaa fyysisten sekä psyykkisten oireiden pääluokkiin, joista tulosten mukaan psyykkistä oirehdintaa koetaan enemmän. Tuloksista ilmenee myös se, että vasta pidempää psyykkistä oirehdintaa seuraa mahdolliset fyysiset oireet. Molemmat ovat kuitenkin tiivistä sidoksissa toisiinsa.

Psyykkistä oirehdintaa

Oireita voidaan tarkastella alaluokkien avulla, joita ovat riittämättömyyden kokemus, työasioiden ajattelemisen sekä erilaiset tunnetilat. Voidaan todeta, että osana psyykkistä oirehdintaa varhaiskasvatustyössä koetaan usein

riittämättömyden tunnetta. Riittämättömyden kokemuksella tarkoitetaan tässä sitä, että **kasvattaja ei koe työssään pystyvänsä tai ehtivänsä tekemään tarpeeksi** ja saattaa sen vuoksi kokea, myös ammatti-identiteetin heikkenemistä. Pitkittynyt kokemus riittämättömyyden tunteesta altistaa työntekijän negatiiviselle stressille sekä edistää ja ylläpitää työntekijän kehittyvää tai jo kehittynyttä uupumistilaa (Nissinen 2007, 28).

...ja just se, et ei ite pysty repeemään joka paikkaan, niin se on varmaan sellanen muutenkin, mikä tässä työssä kuormittaa...

...sit se näkyy tietyllä tavalla, et kokee jatkuvasti sitä huonoutta omassa työssään, että ei jaksa...

Toisena alaluokkana psyykkisestä oirehdinnasta, analyysista nousi erilaiset tilanteet, joissa **työasiat seuraavat ajatuksen tasolla työntekijää töiden ulkopuolelle**. Näitä tilanteita tuli haastattelussa esiin useita.

...ja että yöllä saattaa herätä ja ajatella niitä asioita tai et ne tulee mieleen yöllä, kun heräät...

...joo kyllä ne jää mieleen aika..aika useestikin sellaset, semmoset haastavat tilanteet tosi vahvasti jää mieleen...

Työasioiden ajattelu työn ulkopuolella saa tulosten mukaan työntekijässä aikaan erilaisia negatiivisia tunnetiloja töihin liittyen. Stressi, paineen tunne sekä jännitys tulivat useaan kertaan haastatteluissa esille, toki voidaan ajatella, että jännitys on stressaantuneen työntekijän tunnetila. **Jännitystä koetaan erilaisiin työtehtäviin ja myös asiakkaisiin liittyen**. Jännitystä koetaan myös siitä, ovatko työpaikan työvoimaan liittyvät resurssit riittäviä. Erilaisten tunnetilojen alle lukeutuu myös mielialan laskeminen sekä ilottomuuden tunne, jotka kuvaavat uupuneen työntekijän psyykkistä oirehdintaa.

...niin onhan se sit aina sellanen jännittäväkin se olotila, kun ei tiedä kuka siihen tulee vai tuleeko ketään niin sitä joutuu vähän jännittää, et miten me pärjätään...

...jos ne tilanteet, jos siellä on jotain vaikeita tilanteita jonkun tietyn lapsen kanssa niin saattaa alkaa miettimään jotain tiettyä työvuoroa, et voi kun mä en haluu olla siinä... niin ehkä semmoset et rupee jännittää etukäteen jotain tiettyä työkuviota tai tiettyä työvuoroa tai vastualueita...

...ja ehkä sellasta, et ei niin kun oo kiinnostanu ihan hirveesti asiat ja sellasta tympääntynyttä tai siis sellasta...ehkä jopa sellasta ilottomuutta vois sin sanoo...

Fyysistä oirehdintaa

Haastatteluissa tuli esille ajanjaksoja, joina varhaiskasvatuksen työntekijä on kokenut ajoittaista uupumisen tunnetta. Tulosten mukaan uupumisen oireilu on näkynyt osittain myös fyysisenä oirehdintana. Yleisimpinä oireina haastateltavat nimesivät erilaisia omaan jaksamiseen liittyviä asioita esimerkiksi **väsymyksen tunteen, keskittymisvaikeuden sekä asioiden unohtelun**. Näiden voidaan katsoa syntyvän tilanteesta, joissa työntekijä ei koe palautuvansa riittävästi ns. normaalilevon aikana, mikä voi olla merkki syvemmästä uupumistilasta. (Klemettilä 2019.)

Varmaan ihan se, et on väsyny tai just, että työpäivän jälkeen ei saa itestään mitään irti...

...mä huomaan itestäni, et on silleen pallo hukassa, et saattaa unohtella tai et asiat niin kun tuntuu, että nyt ei niin kun suju...

Ja sit ehkä huomaa, et ei oo niin kun ihan ajan tasalla tai kartalla jostakin ja saattaa unohtella tai jotain tämmösiä...

Muita fyysisiä oireita olivat **univaikeudet sekä itkuisuuden lisääntyminen**. Univaikeuksien kerrottiin liittyvän työasioiden ajatteluun sekä sen myötä työasioiden jännittämiseen. Itkeminen taas korostui niissä tilanteissa, joissa työntekijä joutuu puhumaan työstään sekä tietyllä tavalla pysähtymään ja miettimään asioita ns. suorittamisen sijaan. Tilanteissa, joissa työntekijä myötäelää toistuvasti asiakkaan pahaa oloa, saattaa hän myös itse tiedostamattaan padota omia tunteitaan, jonka seurauksena ne voivat purkautua herkemmin ja yllättävissäkin tilanteissa (Nissinen 2012, 87). Sijaistraumatisoitumisen myötä työntekijän etsii selviytymiskeinoja sopeutua työn sisältämiin haastaviin asiakastilanteisiin, ja samalla hänen sisäinen kokemusmaailmansa työn haasteisiin liittyen kokee muutosta (Nissinen 2007, 140). Tämän seurauksena muutos voi näkyä siten, että omat ajatukset työtä kohtaan ovat muuttuneet ja omasta työstä koetaan vaikeana ja raskaana puhua.

No se näkyy siinä, et mä itken, kun pitää puhua työstä, kun joutuu pysähtyyn...

...pieninä univaikeuksina sit semmosena haluttomuutena lähtee töihin...

5.2 Myötätuntouupumiselle altistavat tekijät

Myötätuntouupumisen riskitekijöinä voidaan pitää työn emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä. Haastattelujen pohjalta myötätuntouupumisen kannalta oleelliset riskitekijät varhaiskasvatustyössä voidaan jakaa kolmeen yläluokkaan, joita olivat lapsen haastava käytös, vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö sekä resursseihin liittyvät tekijät.

Lapsen vahva tuen tarve ja mahdollinen haastava käyttäytyminen

Haastava käyttäytyminen saattaa näkyä monella eri tavalla ja sen katsotaan vaikuttavan vahvasti päiväkodin ja lapsiryhmän arkeen. Yhteneväistä esille tulleissa tilanteissa oli kasvattajan huoli lapsesta. **Huoli lapsesta kuormittaa** ja saattaa aiheuttaa lohduuttomuutta sekä riittämättömyyden kokemusta. Merkittävää uupumisriskiä lisää juuri se, että asiakkaan, tässä tapauksessa lapsen, emotionaalinen tarve on niin valtava, jolloin siihen vastaaminen vie työntekijältä voimavarat ja ammatilliset mahdollisuudet toimia (Nissinen 2007, 66). Haastatteluista kävi ilmi, että juuri lapseen liittyvät huolenaiheet, ovat niitä, jotka saattavat jäädä kasvattajan mielen päälle pidemmäksi aikaa.

...lapsia, joilla on vahva tuen tarve, niin kyllähän ne on niitä semmosia, mitkä kuormittaa ja mitä jää sit ite aina miettimään pidemmäksi aikaa...

Ehkä vähän niin kun säälittää se pieni lapsi, jos tosiaan on joku vaikka 4-vuotias, vaikka niin sitten niin kun tavallaan säälittää, että miten tästä niin kun eteenpäin päästään...

...semmosessa niin kun tosi raskaassa ilmapiirissä sen suhteen, kun lapsi oireilee jotain voimakkaasti, että sitä ihan sitten ömmm...melkein itekin uupuu siinä, kun joutuu sitä käsittelemään ja elämään siinä arjessa...

Lapsen haastava käyttäytyminen saattaa näkyä myös **aggressiivisena käyttäytymisenä**, jonka kasvattajat kokevat äärimmäisen kuormittavana. Pienen lapsen voimakas oireilu aiheuttaa kasvattajassa myös voimakkaita

lohduttomuuden tunteita. Kokemukseen liittyvät suuri **huoli lapsesta sekä väkivallan kokeminen tai sen uhka omassa työssä**. Haastatteluihin osallistuneista kasvattajista jokainen oli kokenut jonkinlaista fyysistä väkivaltaa työssään, oman työuransa aikana. Riski trauman syntymiseen on tilanteissa, joissa omaa turvallisuus koetaan merkittävällä tavalla uhatuksi tai jos työntekijän kokemus ylittää mielen sietokyvyn rajoja. Tämä lisää emotionaalista stressiä, joka syntyy tilanteissa, joissa työntekijä ei koe pystyvänsä suoriutumaan työn haasteista vaan kokee ammatillista kyvyttömyyttä näissä tilanteissa. (Nissinen 2007, 109–111.)

No kyllä erityisen haastavia kautta aikain on tämmöset niin kun erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentely, väkivalta ja väkivallan uhka näissä tilanteissa...

...hyvin vaikeatahan se on kun lapsi käyttäytyy väkivaltaisesti...

...no siis raskasta on se, kuinka normiks se itselleen muuttuu, että se on tavallista, että potkitaan ja lyödään..

...koska se oikeesti on sitä, et jatkuvasti joutuu lyödyks, purruks, potki-tuks, siellä tarvitaan aikuisia suojaamaan joko muita lapsia tai auttamaan lasten tavallaan siinä, et ne ei vahingoita itseään ja muita...

...se tietämättömyys siitä, mikä saa lapsen käyttäytymään noin. Kuinka paha olo lapsella on? Kuinka ahdistunut hän on, että hän kokee, että tilanteessa, jossa aikuinen asettaa rajat, että hänellä ei oo muuta vaihtoehtoa, kuin et hän alkaa potkiin, lyömään, huutaan...niin se tuo semmo-sen lohduttoman olon.

Haastavaksi koettu yhteistyö vanhempien kanssa

Tilanteissa, joissa yhteistyö koettiin haastavaksi, liittyi usein lapsen tuen tarve, haastava käyttäytyminen ja niihin liittyvät **ristiriidat kasvattajan sekä vanhemman välillä**. Aineiston mukaan ristiriitoihin vaikuttaa se, että lapsen katsotaan käyttäytyvän eri lailla eri ympäristöissä, jolloin samoja haasteita ei välttämättä ole nähtävissä esimerkiksi kotioloissa. Näissä tilanteissa syntyy erimielisyyksiä esimerkiksi lapsen varhaiskasvatuksessa tarvitsemasta tuesta.

...varmaan just ne tilanteet et jos ei vaan niin kun..jos vanhempi on tosi eri linjoilla, mut sit kuitenkin on selkee huoli siitä lapsesta...

Ristiriitatilanteissa yhdistyy kaksi vahvaa näkemystä siitä, minkä ajatellaan olevan lapsen kannalta paras vaihtoehto tai paras tapa toimia. Kasvattajat kokevat

raskaaksi erityisesti tilanteet, joissa **vanhemmat ajattelevat varhaiskasvattajien toimintatavat huonoiksi**, ja saattavat tuoda tätä näkemystä vahvasti esille. Tämän katsotaan kuluttavan kasvattajien ja vanhempien välistä yhteistyötä.

...mutta meidän pääasiallinen rooli on kasvattaa ja opettaa lapsia ja toimia siitä näkökulmasta, mikä on lasten hyväksi ja parhaaksi, niin silloin me joudutaan sietämään myös sitä vanhempien pahan olon purkauksia...

Ja sit ylipäätään semmoset vanhemmat, jotka syyttää tai jotenkin ajattelee, et me tehdään huonosti työmme, niin siitä tulee tosi uuvuttava olo.

...niin me ollaan se, mihin he pystyy ensimmäisenä purkamaan sitä...Ja jotkut ymmärtää sen myöhemmin, et okei toi nyt oli ihan turhaa ja niin kun se oli sitä heidän pahan olon purkua ja jotkut ei tuu sitä ikinä ymmärtämään...

Aineiston mukaan lapsen ohella vanhempien ja koko perheen tukeminen koetaan työssä tärkeäksi. Yhteistyön katsottiin olevan kuormittavaa kuitenkin sellaisissa tilanteissa, joissa **vanhempi on turvautunut kasvattajaan liikaa**, jossa kasvattaja kokee auttamismahdollisuuksien olevan rajalliset, mikä taas voidaan yhdistää myös puutteellisiin ammatillisen osaamisen resursseihin. Kasvattajan kyvyttömyys tukea vanhempaa tarpeeksi luo kokemuksen riittämättömyydestä ja vanhemman pahan olon sivusta seuraaminen koetaan raskaaksi. Kasvattajan ollessa huolissaan vanhemmasta liittyy tilanteisiin oleellisesti myös huoli lapsesta.

Joo kyllä, koska tuntuu, että niin kun ne keinot siinä arjessa ei riitä siihen, että sais sille toiselle paremman olon ja sit kun tietää, et sillä toisella ei oo parempaa oloa niin ei oo sillä lapsellakaan sitten hyvä olla...

...ja sitten kun se vanhempi niin kun turvautuu tosi rankasti, mikä on ihan ok, mut sit se rupes turvautuu niin kun liikaa niin musta alko tuntuun...alko tuntuun et mä niin kun haluan lähtee pakoon ja juokseen...niin kun tulee jo liikaa...

Resursseihin sidoksissa olevat kuormitustekijät

Resurssit ja niiden riittävyys vaikuttavat oleellisesti työn sisältöön. Edellä mainittuihin asioihin liittyen kasvattajat kokevat auttamismahdollisuudet työssään rajallisiksi sekä lasten, että vanhempien kohdalla. Lapsen tuen tarve edellyttää usein moniammatillisia toimia, mutta **prosessit varhaiskasvatuksessa ovat usein hitaita**, ja apua työn arkeen ei saada tarpeeksi tai tarpeeksi nopeasti. Tällöin tilanne saattaa pitkäkestoisesti ja toistuvasti kuormittaa kasvattajaa sekä vaikuttaa koko

ryhmän toimintaan. Kasvattajien mukaan lasten haasteet eivät ole usein myöskään yksiselitteisiä, mikä taas vaikuttaa siihen, kuinka helposti oikea tuen muoto on löydettävissä.

...lähinnä ehkä jonkun yksittäisen perheen, yksittäisen lapsen tilanteen takia et on ollu niin kun todella haastava lapsi ja vahva tuen tarve ja just tätä et ei oo sit sitä oikeeta tuen muotoo löytyny ja saanu tai vanhemmat ei oo sitä ymmärtäny ja on niin kun päivittäin ollu sit semmosia ihan fyysisiä tilanteita lapsen kanssa niin kyl se uuvuttaa...

...mutta ne keinot on tietysti vähän rajalliset, että esimerkiks, jos ryhmässä on erityistä tukea tarvitseva lapsi, niin ei sen tilanne helpotu viikossa, kuukaudessa tai edes vuodessa ja silti me ei aina saada tavallaan siihen itsekään mitään apua siihen tilanteeseen...

Kasvattajat kokevat myös, että usein **lapsiryhmästä on vaikeaa irrottautua**, jolloin esimerkiksi tauoista ja varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajoista on vaikeaa pitää kiinni. Tämä vaikuttaa työssä jaksamiseen siten, että työpäivän aikana ei välttämättä ole riittäviä hetkiä työstä palautumiseen. Esimerkiksi vaikeat kasvatustilanteet haastavasti käyttäytyvän lapsen kanssa koettiin toistuviksi sekä työntekijälle, että lapselle rankoiksi kokemuksiksi. Kuormittavuutta lisää työn sisältöön liittyvät toistuvat tilanteet, joihin työntekijän on sopeuduttava nopeassa tahdissa, ilman, että edellisiä tilanteita on päästy käsittelemään loppuun (Nissinen 2007, 38–39). Ryhmästä irtautumisen mahdottomuus tarkoittaa myös sitä, että aikaa haastavien tilanteiden purkamiseen tai tiimin väliseen reflektioon ei ole tarpeeksi.

...että kun niitä on useampi päivässä, niin tavallaan et vaikka ehkä kokisikin, että niin kun nyt mä oon hengähtäny syvään ja niin kun alkaa niin sit alkaakin seuraava. Kun et se tavallaan koko ajan niin kun rakentuu lisää toinen toisensa päälle sitä kuormittavuutta. Niin koen, et en toivu siitä...

...tauvoja ei pystytty pitämään, ei ole suunnitteluajoja, koska meidän ryhmästä on hyvin vaikeaa olla pois, ja se vaikuttaa myös siihen tietenkin meidän henkilöstön jaksamiseen hyvin vahvasti.

...jos ei oo ikinä aikaa puhua niistä, niin kun käydä läpi niitä, et miksi toimitaan näin tai miksi joltain lapselta vaaditaan näin, miksi mä puhun työ-kaverille tietyllä tavalla...niin se on aika surullista...ja sitähan se on tällä hetkellä...

Tuen tarpeiset lapset, isoissa ryhmissä koettiin aineiston mukaan kuormittaviksi. Haastateltavien kokemusten mukaan isommissa ryhmissä tuen antaminen

sitä tarvitsevalle lapselle on vaikeaa ja taas toisaalta vahvaa tukea tarvitseva lapsi saattaa viedä huomion muilta ryhmän lapsilta.

...kun on ollu lapsia paljon, lähes niin kun 40 lasta ja sitten jos siellä on jotain tuen tarvitsijoita tai jotain erityistä tukea tarvitsevia lapsia edes yksi tai kaksi, jotka vie tosi paljon energiaa ja sitä ison osuuden siitä työpäivästä niin silloin on tuntunut, että...että meinaa ihan väsähtää lopullisesti...ja siinä sitten ehkä se iso lapsiryhmä on vaikuttanut just sillä lailla, että on tunne siitä, että ei kohtaa jokaista lasta päivän aikana niin kun itse haluaisi tehdä tätä työtä...

5.3 Muutokset työn kuormittavuudessa

Myötätuntouupumiselle altistavien tekijöiden lisäksi selvitettiin työn kuormittavuuden muutoksia vuosien varrella. Aineiston analyysin tuloksena nousi esiin asioita, joita tarkastellaan seuraavien teemojen avulla: työn rakenteelliset muutokset, lasten tuen tarpeen lisääntyminen sekä henkilöstön resursseihin liittyvät tekijät. Kaikki haastatteluun osallistuneet ovat työskennelleet varhaiskasvatuksessa yli viiden vuoden ajan, mutta esille nostettavien muutosten ajankohtaa ei tämän opinnäytetyön tutkimuksessa ole tarkoituksenmukaista määrittää tarkemmin.

Työn rakenteellisina muutoksina aineistosta nousi esille kaksi alaluokkaa, jotka olivat **ryhmän henkilöstöön sekä lapsiryhmien kokoon liittyvät muutokset**. Integroidulla lapsiryhmällä tarkoitetaan varhaiskasvatuksen ryhmää, joka on ns. normaaliryhmää lukumäärällisesti pienempi ja osa lapsista tarvitsee erityistä- tai tehostettua tukea. Tuen lasten lisäksi ryhmissä on kiintiö määrä ns. vertaisikäkavereille. (Tampereen kaupunki 2020.) Aineistosta kävi ilmi, että edellä mainittujen integroitujen ryhmien määrää on vuosien varrella vähennetty. Tämän lisäksi myös ryhmien henkilöstörakenteeseen on tullut muutoksia. Aineistossa korostui varhaiskasvatuksen erityisopettajan läsnäolo ryhmässä sekä hänen osaamisensa ja tuki erityisesti tukea tarvitsevien lasten kanssa. Nykyään varhaiskasvatuksen erityisopettajan, eli VEO:n tehtävänä on toimia irrallaan ryhmästä ja hänen tehtävänä on jakaa konsultaatiota päiväkodin henkilöstölle sekä lasten vanhemmille erityistä tukea tarvitsevan lapsen asioissa (Tampereen kaupunki 2020).

Sen tiedän, että integroituja ryhmiä on vähemmän, myös se henkilöstö integroiduissa on muuttunut...silloin, kun mä aloitin ja pitkään

siitä eteenpäinkin niin meitä oli niin kun...”elto” oli erityislastentarhanopettaja ja lastentarhanopettaja ja sitten oli, et oli joko kaks hoitajaa ja avustaja tai hoitaja ja avustaja...

Tämän lisäksi lapsiryhmien rakenteeseen on tullut muutoksia. Aineistosta kävi ilmi, että ryhmien kokoon on aikaisemmin vaikuttanut vahvemmin lapsen tuen tarve, jolloin **tehostettua- tai erityistä tukea tarvitseva lapsi on ollut ryhmässä monipaikkalaisena**, jolloin myös ryhmäkoko on jäänyt lukumäärältään pienemmäksi. Lasten ryhmäkokoja siis ajatellaan kasvaneen.

...kun mä oon alottanu varhaiskasvatuksessa niin oli muutama vuosi oli sillain, että oli jopa kolmen paikalla, joku lapsi, mikä siis on normaalia integroidussa ryhmässä, mut tää olikin tavallisessa ryhmässä...

No ainakin isommat ryhmät on yks ainakin, mikä nyt niin kun kaikille lapsille ei millään voi sopia, et kyllähän jotkut lapset varmaan ihan kärsii siitä...

Toinen keskeinen esille noussut teema oli näkemys lasten **lisääntyneestä tuen tarpeesta**. Tämä katsottiin keskeisesti liittyvän edellä mainittuihin asioihin, eli integroitujen ryhmien vähenemiseen, jolloin tuen tarpeet näkyvät enemmän normaalissa lapsiryhmässä. Kasvattajat kokevat, että työn sisällössä painottuvatkin nykyään entistä enemmän erilaiset tuen tarpeet.

...haastavia asiakkaita, tarkoitan lapsia on ehkä hivenen enemmän määrällisesti niitä, jotka tarvitsee tukea siihen päiväkodin arkeen ja et sillä tavalla ehkä se työnkuva on muuttunut sinne semmoseen painotukseen, et pitää tosi paljon miettiä tuen tarpeita...

Kolmantena teemana esille nousi resurssit, jonka alaluokkana erityisesti **työntekijöiden pysyvyyteen sekä työvoimapulaan** liittyvät asiat. Vallitseva kokemus oli, että sijaisia on vaikeaa saada ja työntekijöiden vaihtuvuus on nykyään suurempaa.

...suuret ryhmäkoot ja pienet tilat, aikuisten riittämätön resurssi ja sijaisen saatavuus on välillä todella huono..

...huomaan, että monet nuoret työntekijät jättää tän työn ja lähtee, et vaikka he jatkais tavallaan samalla alalla, mutta päiväkodin he helposti jättää...

5.4 Myötätuntouupumisen estäminen ja työssä jaksaminen

Työhyvinvointia edistävät ja samalla myötätuntouupumista mahdollisesti estävät tekijät jakautuivat kahden pääteeman alle. Ne olivat riittävä työstä palautuminen sekä työn toimiva arki.

Riittävä palautuminen

Työstä palautumisen kannalta tärkeäksi katsottiin mahdollisen työstä aiheutuvan **kuormituksen purkamista keskustelemalla**. Tilaisuuksia keskusteluun kaivattiin enemmän, sillä varsinainen työstä irtaantuminen työpäivän aikana on varhaiskasvatustyössä haastavaa. Keskustelu oman tiimin sekä muun työyhteisön kanssa katsottiin olevan merkityksellistä ammatillisen vertaistuen saamisen kannalta. Tämän lisäksi keskustelun katsotaan suojelevan työntekijää liialliselta kuormittumiselta. Myötätuntouupumisen ennaltaehkäisyssä oikea-aikaista palautumista voidaan ennaltaehkäistä rakentamalla palautumista osaksi työn arkea (Klemmtilä 2019). Kasvattajien mukaan yhteistä keskustelua voitaisiin ylläpitää enemmän esimerkiksi talon palaverissa, jotta työtiimien omassa viikkopalaverissa jäisi aikaa enemmän työn sisällön suunnitteluun.

...et ihmisellä on tarve purkaa se, et mä toimin näin ja saada siihen vastakaikua, että toiminko mä oikein ja olinko mä, lähdinkö mä tähän tilanteeseen liian herkästi ja niin kun käydä sitä läpi, koska ne on niin hurjia..ne on niin hurjia tilanteita..

Työstä palautumisen alaluokkana aineistossa korostui myös johtajan tuki, tilanteissa, joissa kasvattaja on kohdannut haastavia tilanteita työssään. Koettiin tärkeäksi, että **johtaja on näissä tilanteissa helposti lähestyttävä, jonka puoleen voi kääntyä ja saada tilanteeseen tukea**.

...oon sit ihan tyynesti soittanu johtajalle ja sanonu, et anteeks nyt vaan, mutta mun täytyy purkaa tää asia...

Myös työnohjaus nousi esille keskusteluun jokaisessa haastattelussa ja sen hyödyt nähdään oleellisesti työhyvinvointia edistävän tekijänä. Kasvattajien mukaan varhaiskasvatuksessa tehdään ihmisläheistä työtä, jota **tulisi päästä reflektimaan useammin ulkopuolisen ammattihenkilön kanssa**. Työnohjauksen avulla työntekijä pääsee käsittelemään omia ajatuksia, tunteita sekä haastavia

asiakastilanteita. Työnohjaus on myös merkittävä osa työntekijän ammatillista kehittymistä. (Klemetilä 2019.) Erityisesti työnohjausta kaivattiin tilanteisiin, joissa kasvattaja kohtaa toistuvasti lapsen haastavaa, jopa aggressiivista käytöstä. Keskusteluavun katsottiin hyödyttävän kaikkia varhaiskasvatuksessa työskenteleviä henkilöitä.

...työnohjaus, mun mielestä se olis niin kun, ei vaan tämmösessä ryhmässä, mikä meillä on, vaan musta tuntuu, et niin kun ylipäättään sen pitäis olla osa tätä työtä...

Keskusteluavun lisäksi säännölliset loma-ajat kannattelevat työntekijän jaksamista merkittävästi. Useaan kertaan haastatteluissa mainittiin, että työssä rasakaita tilanteita kohdatessaan palautuminen pelkästään viikonlopun aikana ei aina ole riittävää. Varhaiskasvatuksessa toimintakautta rytmittävä, erilaiset viralliset koulujen loma-ajat, jolloin lapsia on usein paikalla vähemmän ja työntekijät voivat anoa lomajaksoja tasaisesti pitkin vuotta. Säännöllinen mahdollisuus esimerkiksi pidennettyyn viikonloppuun auttavat paremmin työstä irrottautumisessa. Myötätuntostressin- sekä uupumisen hallinnassa keskeisenä voidaan pitää oikea-aikaista palautumista (Klemetilä 2019).

...ja sit tietysti lomat on ehkä sellanen aika avainasemassa, musta jotenkin tän tai niin kun tässä, toki missä tahansa työssä, mut ehkä tässä työssä erityisesti saa semmosia pidempiä breikkejä, et pääsee silleen oikeesti irrottautuun...

Merkittävänä työhyvinvoinnin edistämistä pidettiin myös omasta hyvinvoinnista huolehtimista. Tähän liittyen aineistosta nousi esille sekä fyysisiä, että psyykkisiä keinoja pitää itsestään huolta. Positiivisena asiana nähtiin myös se, että **varhaiskasvatustyöstä ei juurikaan ole mahdollista viedä konkreettisia työtehtäviä kotiin**. Haastattelujen perusteella työntekijät haluavat pitää tästä asiasta kiinni, eikä esimerkiksi sähköpostia lueta vapaa-ajalla.

...lepää ja nukkuu ja ulkoilee ja näkee ihmisiä ja..ja tota tekee itelleen mieluisia asioita ja..ja tota yrittää jotenkin erottaa sen työn ja vapaa-ajan. Ja silleen mä ainakin, et just en avaa vaikka sähköpostia töiden ulkopuolella...

Toimiva arki

Työn toimivan arjen kannalta merkityksellisenä pidettiin toimivaa työtiimiä. Toimivan tiimin katsottiin auttavan työntekijää selviämään työn haasteista ja samalla ehkäisemään yksittäisen työntekijän riittämättömyyden kokemusta. **Toimiva tiimi lisää yhteisöllisyyden kokemusta, eikä työntekijä koe olevansa haastavien tilanteiden kanssa yksin.** Hyvästä tiimistä saa parhaimmillaan hyvää ammatillista vertaistukea ja keskusteluapua.

No sit se tiimin tuki, et me vedetään yhtä köyttä niin kun tiimin kesken..

On hyvä olla, pystyy luottamaan niihin tiimiläisiin niin se on äärettömän iso asia työhyvinvoinnin kannalta.

Me ollaan niin kun tehty tiiminä kaikkemme..niin ei ne sillä lailla niin kun siinä se riittämättömyyden tunne ei tuu...

Toimiva tiimityö luo hyvän pohjan myös työpaikan toimiville arjen struktuureille. Kasvattajien kokemusten mukaan hyvässä tiimissä **voidaan sopia yhdessä arjen keinoja, jotka edistävät toimivaa arkea ja ehkäisevät yksittäisen työntekijän kuormittumista.** Hyvän tiimihengen ansiosta työntekijä uskaltaa myös sanoittaa ääneen tunteitaan esimerkiksi tilanteessa, jossa hän ei vaikka jaksa toimia jonkun tietyn lapsen kanssa.

Työkavereitten kanssa sovittukin tiettyjä juttuja, et tavallaan se ei kehtään kuormittais sitten...

Arjen toimivan struktuurin ja hyvä tiimityön lisäksi myös **lasten kanssa työskentely koettiin voimavarana.** Tämä kävi ilmi useasti haastatteluissa. Työn ajoittaisista haasteista huolimatta työskentely lasten kanssa koetaan palkitsevaksi.

Ehkä ne on niitä omia kohtaamisia lasten kanssa, että päivän aikana, että monet asiat lipuu omalla painollaan hienosti eteenpäin...

Mut sit toisaalta on kuitenkin kun niitä hyviäkin hetkiä niiden lasten kanssa on paljon niin kyl mä jotenkin ajattelin, et niistä kuitenkin myös toipuu ja sit ne hyvät hetket antaa semmosta uskoa, et kyllä tästä taas selvitään...

Toimivan arjen kannalta kasvattajat toivovat myös, **että lasten tuen tarpeisiin löytyisi nopeammin toimivia ratkaisuja**. Tällä olisi suoraan vaikutus työ sisältöön ja siihen, että lapsen kasvua ja kehitystä osattaisiin tukea paremmin.

Jos saa vaan täysin toivoo, niin kyllähän sitä toivois, että lapsille nopeesti löytyis niitä toimivia ratkaisuja, esimerkiksi ryhmän muodostuksen tai ryhmäkoon suhteen. Tai lähinnä sitä, että se lapsi saisi paikan lyhyellä aikavälillä jostain semmosesta ryhmästä, jossa hänen tarpeisiinsa pystytään vastaamaan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Myötätuntouupuminen varhaiskasvatuksen työkentällä

Myötätuntouupuminen ei kasvatus- ja opetuspalveluiden työkentillä ole vielä kovinkaan tuttu ilmiö. Asia kävi ilmi myös tässä opinnäytetyössä. Vaikka opinnäytetyön tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset eivät suoraan tunnistanee myötätuntouupumisen käsitettä, voidaan tämän opinnäytetyön tutkimustuloksilla osoittaa, että myötätuntouupumisen tunnusmerkit näkyvät myös osana varhaiskasvatustyötä. Aihetta on käsitellyt väitöskirjassaan myös Nicole Roberts-Bitar (2020, 6), joka on tutkinut vähävaraisten lasten kanssa työskentelevien opettajien kokemusta myötätuntouupumisesta. Tutkimuksen kohdejoukkoa olivat opettajat, jotka työskentelevät päiväkotij- ja kouluikäisten lasten kanssa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kasvatustyön kannalta välttämätön empaattinen suhtautuminen oppilaisiin koettiin altistavan työntekijöitä sekä myötätuntouupumiselle, että myötätuntotytytyväisyydelle.

Empatia ja myötätunto koettiin merkityksellisenä osana myös varhaiskasvatustyötä. Tämän lisäksi kasvattajat tunnistivat oman työnsä emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä sekä niiden vaikutuksia omaan hyvinvointiin. Oma työ koettiin ajoittain uuvuttavana, mikä taas näkyi kasvattajissa sekä fyysisenä että psyykkisenä oirehdintana. Tästä syystä myötätuntouupumisen ilmeneminen voidaan tulkita tunnistettavan kuormittavien tekijöiden sekä kasvattajien uupumisen oireiden kautta. Erityisesti työssä, jossa avun tarve ja vahva empatia kohdistuu lapsen mahdolliseen hyvinvoinnin tai turvallisuuden puutteeseen, ovat usein kasvattajalle emotionaalisesti kuormittavia tilanteita, jotka tulisi päästä purkamaan työyhteisössä ääneen, jotta kuormitus ei jäisi pysyväksi olotilaksi (Nissinen 2007, 67).

Myös Väestöliitto on julkaissut aiheeseen liittyvän tutkimuksen nimeltä Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, jossa on kartoitettu nimenomaan varhaiskasvattajien kokemuksia sekä tunteita, joita työ heissä herättävät. Tarve hankkeelle lähti siitä, että liian harvalla varhaiskasvatuksessa työskentelevällä on mahdollisuus purkaa kokemuksiansa työn ulkopuolella. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 6.) Yhtenä merkittävänä haasteena opinnäytetyön tutkimuksessa koettiin, ettei työn raskaan

kuorman purkamiseen ole tarpeeksi aikaa ja, että työstä on ajoittain vaikeaa päästä irrottautumaan, mikä taas altistaa kasvattajan toistuvalla kuormittumisella. Jatkuva kuormitus taas altistaa auttamistyötä tekevän työntekijän mm. myötätuntouupumiselle.

6.2 Emotionaalinen kuormitus

Opinnäytetyön tutkimustuloksista selviää, että emotionaalista kuormitusta aiheuttaa lapsen haastava käytös, vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö sekä erilaiset resursseihin sidoksissa olevat tekijät. Lapsen haastava käytös sekä yhteistyö vanhempien kanssa voidaan katsoa olevan työn raskasta sisältöä, johon Nissinen viittaa osana myötätuntouupumisen syntymistä (Nissinen 2007, 37). Työn raskaan sisällön lisäksi resursseihin sidoksissa olevien tekijöiden voidaan katsoa lisäävän kuormitusta entisestään.

Myös Väestöliiton kyselyssä selkeänä tuloksen ilmeni, että kuormitusta ja kielteisiä tunteita aiheuttavat lapset. Toiseksi eniten vastauksia keräsi työpaikan resurssipula. (Rotkirch 2013,14.) Päiväkodin arki on ajoittain hektistä, sillä työtä tehdään lasten kanssa melko suurissakin ryhmissä. Haastatteluista kävi ilmi, että kasvattajien mielestä suuret ryhmäkoot ei tue kaikkien lasten oppimista samalla tavalla. Tämän lisäksi tehostettua tukea tarvitsevat lapset isoissa ryhmissä vievät kasvattajilta paljon huomiota ja energiaa. Hektinen työ aiheuttaa myös työntekijässä kasvavaa riittämättömyyden tunnetta. Väestöliiton kyselyn mukaan riittämättömyyden tunnetta aiheuttaa myös se, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työlle asetetut tavoitteet ja mahdollisuudet niiden toteuttamiseen ristiriitaisina (Tuukkanen 2013,19). Tämä tarkoittaa, että työtä ei ole mahdollista toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä kävi ilmi myös opinnäytetyön tutkimustuloksissa. Resurssipulan voidaan katsoa liittyvän kasvattajan omaan kokemukseen riittämättömyydestä tai johtua siitä, että työntekijöitä on ajoittain paljon pois. Tämän lisäksi sijaisia ei yksinkertaisesti ole saatavilla tai heitä ei säästösyistä saa palkata. Etenkin varhaiskasvatuksen puolella sijaisia on vaikeaa löytää, mikä saattaa johtua siitä, ettei ala tällä hetkellä ole kaikista vetovoimaisin mm. palkkatason ja työn raskaan sisällön vuoksi.

Opinnäytetyön tutkimustuloksiin viitaten emotionaalista kuormitusta varhaiskasvatuksessa aiheuttaa selvästi lapsen haastava käyttäytyminen. Erityisen kuormittavana koettiin tilanteet, joissa lapsi käyttäytyy aggressiivisesti. Väestöliiton kyselyn mukaan vastaajat kokivat eniten tunteita herättävinä tilanteet, joissa tarvitaan vahvaa aikuisen tukea kuten voimakkaat kiukunpuuskat tai lapsen aggressiivinen käytös. (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 26). Lapsen täysin normaaliin kehitykseen kuuluu kiukuttelu, toisten lasten kanssa kinastelu sekä välillä myös kiukun purkaminen kasvattajaan. Lapsen tunneilmaisun voimakkuudesta riippumatta tarvitsee lapsi aina kasvattajalta lempeää suhtautumista, sillä lapsi saattaa itsekin säikähtää omaa tunnereaktiotaan (Cacciatore ym. 2013, 26). Lapsen aggressiivinen käytös sekä väkivallan uhka on varhaiskasvattajan työssä asia, jota moni ei tule ajatelleeksi. Toki lasten syyt aggressiiviseen käytökseen ovat lähtökohtaisesti erilaisia kuin, jos tehtäisiin töitä aikuisasiakkaiden kanssa. On kuitenkin tavallista, että leikki-ikäinen lapsi käyttäytyy aggressiivisesti jopa niin, että siihen liittyy fyysistä väkivaltaa. Usein tällainen käytös kohdistuu kaverihin, mutta valitettavan usein myös kasvattajaa kohtaan. (Cacciatore ym. 2013, 27–29.) Lapsen käyttäytyessä aggressiivisesti, joutuu kasvattaja lapsellekin emotionaalisesti raskaan tilanteen vaikutuksen piiriin. Riski trauman tarttumiseen on suuri, mikäli tilanteet ovat toistuvia, eikä niitä pääse purkamaan oikeanlaisella tavalla, vaan emotionaalinen kuormitus pääsee kasautumaan niin, että kasvattaja ei pysty sitä enää hallitsemaan. Johtopäätöksenä voidaankin todeta, että toistuva lapsen haastava, jopa aggressiivinen käytös yhdistettynä resurssipulaan sekä kiireeseen ja siihen, ettei työntekijä pääse purkamaan omia tuntemuksiaan työhönsä liittyen, lisäävät työntekijän emotionaalista kuormitusta sekä altistumista myötätuntouupumiselle.

Haastavasti käyttäytyvä lapsi tarvitsee tukea sekä apua. Joskus lapsen vahva tuen tarve vaatii muitakin toimenpiteitä ja tukea, joita varhaiskasvatus ei yksin pysty tarjoamaan. Tulosten mukaan myös tämä lisää kasvattajan riittämättömyyden kokemusta sekä suurta huolta lapsesta. Nissinen puhuu auttajan roolista siitä, miten työntekijä näkee ja vastaanottaa asiakkaan tuen tarpeita, mutta saattaa huomata nopeasti, ettei pysty yksin niihin vastaamaan. Voi myös olla tilanteita, joissa haasteet apukeinojen löytymiseen ovat organisaatitasolla. (Nissinen 2007, 39–40.) Tutkimustuloksista käy ilmi, että kasvattajat kokevat tuen hakemisen ja saamisen hitaaksi prosessiksi, jolloin tukea tarvitsevan lapsen tilanteeseen

ei ole saatavilla nopeaa apua. Tämän lisäksi lapsen tuen tarpeen oikeanlainen huomioiminen koetaan haasteelliseksi isossa lapsiryhmässä. Työntekijälle saattaa syntyä tunne siitä, ettei oma ammattitaito ole riittävä, vaikka todellisuudessa monimutkaiset ja moniulotteiset tuen tarpeet vaativat usein rinnalleen moniammatillista tukea. (Nissinen 2007, 39–40.)

Yhteistyö vanhempien kanssa nousi kuormitusta lisäävänä tekijänä esille sekä tämän opinnäytetyön että Väestöliiton kyselyn tuloksissa. Vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön keskiössä on lapsi ja lapsen tarpeet. Päivähoidon henkilöstön on luotava hyvä ja luottamuksellinen suhde vanhempiin, heitä tulee kuulla lapsen asioihin liittyen säännöllisesti ja heidän tapaansa kasvattaa lasta tulee kunnioittaa. Haastavaksi koetaankin vanhempien liian korkeat odotukset tai vastapainona vanhempien välinpitämättömyys varhaiskasvatusta ja lapseen liittyviä asioita kohtaan. Myös erimielisyydet lapsen kasvatukseen tai tuen tarpeeseen liittyen aiheuttavat kasvattajissa turhautumista. Eniten harmitusta luo tilanteet, joissa lapsen tuen tarvetta ei suostuta näkemään eikä esimerkiksi tarjottua tukea olla valmiita ottamaan vastaan. Monet kasvattajat ovat myös kohdanneet vanhemmilta arvostelua päiväkodin toimintatapoja kohtaan. (Laru, Riihonen & Tuukkanen 2013, 47.) Haastava yhteistyö vaatii varhaiskasvatuksen työntekijältä paljon seisoa oman ammattitaitonsa takana ja perustella toimintaansa itselleen sekä vanhemmille, puolustaa lasta ja hänen oikeuksiaan mahdollisesti myös tilanteissa, joissa vanhemmat ovat täysin eri mieltä asiasta.

Syy ongelmalliseen yhteistyöhön ovat usein vuorovaikutukseen liittyvät haasteet, jotka taas juontavat juurensa monista eri tekijöistä. Yhteistyön on todettu olevan haastavaa erityisesti tilanteissa, joissa huoli on herännyt lapseen liittyvistä asioista tai joissa on kyse lapsen tuen tarpeesta (Ahonen 2017a, 244). Mikäli hyvää, luottamuksellista ja riittävän avointa yhteistyösuhdetta ei ole syntynyt, saatetaan molemmin puolin tehdä vääriä tulkintoja sekä oletuksia. Yksi oletamus on, että tulkitaan lasten ongelmien johtuvan kotioloista, jolloin taas herkästi syntyy tilanne, jossa vanhemmat kokevat vahvaa syyllistämistä varhaiskasvatuksen henkilöstön puolelta. Tämä vaikuttaa oleellisesti yhteistyön laatuun ja mahdolliseen motivaation laskuun vanhempien puolelta. Mikäli yhteistyö rakoilee entisestään, aiheuttaa se kasvattajissa lisää huolta vanhempien välinpitämättömyydestä. Tasa-arvoisen yhteistyön haasteet ilmenevät myös tilanteissa, joissa

molemmat osapuolet pitävät liian tiukasti kiinni omasta näkökulmastaan, jolloin ymmärrystä tilanteeseen on vaikea saada aikaiseksi. (Ahonen 2017a, 244–245.) Yhteistyön ja vuorovaikutussuhteen ollessa huono, olisi kasvattajan aina pyrittävä kuitenkin suhteen kehittämiseen parempaan suuntaan ja pyrkiä siihen, että yhteisymmärrys kasvattajan ja vanhempien välillä syntyisi. Ongelmat yhteistyössä ja haastavaksi koettu vuorovaikutus on erityisesti kasvattajalle, mutta myös vanhemmalle kuormittavaa.

Opinnäytetyössä haluttiin kartoittaa myös varhaiskasvatustyössä tapahtuneita muutoksia ja sitä, voisiko näillä muutoksilla olla yhteyttä työn kuormittavuuden kasvamiseen tai vähenemiseen. Kasvattajien kokemusten mukaan työntekijöiden resurssi suhteessa lapsiryhmien kasvaneeseen kokoon on vähentynyt. Selkeimpänä erona havaittiin myös se, miten tuen tarve ns. tavallisissa lapsiryhmissä on lisääntynyt. Esimerkiksi näiden kahden tekijän seurauksena voidaan päätellä, että alttius myötätuntouppumisen syntymiseen varhaiskasvatustyössä voidaan katsoa kasvaneen eli työn emotionaalinen kuormitus on lisääntynyt.

6.3 Ennaltaehkäisy ja työn voimavarat

Opinnäytetyön tutkimuksessa haluttiin selvittää myötätuntouppumista ennaltaehkäiseviä keinoja. Haastattelujen pohjalta nousi ennaltaehkäisevien keinojen rinnalla myös työn voimavaroja, jotka auttavat työntekijää jaksamaan ajoittain kuormittavassa työssä.

Myötätuntouppumisen ennaltaehkäisyn avaintekijänä tutkimustuloksista nousi esille mahdollisuus työn raskaan kuorman purkamiseen. Työhön liittyvään reflektioon kasvattajat kokivat tarvitsevänsä enemmän aikaa sekä yksilö-, tiimi- että työyhteisötasolla. Reflektio on tärkeä osa työtä ja mahdollista työnohjausta. Oleellista on kiinnittää huomiota siihen, mistä ja miten puhutaan. Tämän lisäksi on hyvä pohtia mitä puhumisesta työntekijälle seuraa. Nämä asiat korostuvat etenkin silloin, kun puhutaan työn sisältämien raskaiden asioiden purkamisesta. (Nurhonen n.d.b.) Parhaimmillaan onnistunut ja säännöllinen mahdollisuus reflektioon ennaltaehkäisee työntekijä liiallista kuormittumista.

Kyky nähdä työn voimavarat, lisää työn hyvää imua, motivoi ja auttaa työntekijää jaksamaan raskaammassakin työssä. Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että ajoittaisesta uupumisesta huolimatta, oman työ koettiin edelleen merkityksellisenä. Oman työn etuina nähtiin säännölliset loma-ajat, tiimityöskentely ja ennen kaikkea lapset. Erityisesti toimiva tiimityö mahdollistaa ammatillisen vertaistuen ja vähentää työntekijän kokemusta yksinäisestä puurtamisesta sekä ammatillisesta riittämättömyydestä. Hyvän tiimin kesken työn ilot ja surut voidaan jakaa, tämän lisäksi työn arkeen voidaan parhaimmillaan saada luotua toimivat arjen struktuurit, joiden avulla työstä tulee sujuvaa.

Vaikka lapsen haastavan käytöksen ja samalla pahan olon todistaminen on opinäytetyön tutkimuksen mukaan kasvattajalle ajoittain emotionaalisesti kuormittavaa, koetaan lasten kanssa työskentely myös voimavarana. Myös Roberts-Bitarin väitöskirjan tutkimuksen mukaan lasten kanssa työskentely koetaan parhaimmillaan voimavarana ja sen koetaan antavan kasvattajalleen mahdollisuuden kuukoistaa ja kehittyä omassa työssään (Roberts-Bitar 2020, 56). Voidaan siis päätellä, että lasten kanssa työskentely myötätuntouupumiselle altistamisen lisäksi antaa kasvattajille kokemusta myös myötätuntotytytyväisyydestä, mikä tekee työstä myös merkityksellistä.

Myötätuntouupumisen ennaltaehkäisyyn liittyy olennaisesti myös työntekijän oma henkilökohtainen hyvinvointi, jolla viitataan yleisesti terveellisiin elämäntapoihin. Näihin voidaan laskea riittävä lepo, hyvä unen laatu, monipuolinen ravinto sekä liikunta. Tämän lisäksi hyvät työn ulkopuoliset ihmissuhteet sekä oma perhe vaikuttavat hyvinvointiin ja lisäävät jaksamista työssä.

7 POHDINTA

7.1 Aiheen valinta

Idea opinnäytetyöhön syntyi omasta mielenkiinnostani työhyvinvointia kohtaan. Myötätuntuupumisesta kuulin ensimmäisen kerran omien sosionomiopintojeni yhteydessä, jonka johdosta syntyi idea aiheen tarkemmasta rajaamisesta. Koska työskentelen itse varhaiskasvatuksessa, oli opinnäytetyö luontevaa toteuttaa omalla työkentälläni. Myötätuntuupumisen käsitteestä kuultuani ymmärsin myös, että ilmiön voisi yhdistää varhaiskasvatukseen, missä työtä tehdään lähellä lapsia ja missä työntekijältä vaaditaan empatiaa sekä erityisherkkyyttä kohdata erilaisia asiakkaita. Aihetta tutkiessani huomasin myös, ettei myötätuntuupumisesta varhaiskasvatuksen viitekehityksessä löytynyt kovin paljoa tutkimustietoa.

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat moninaisia. Nämä tekijät eri työyhteisöissä tulisi tiedostaa, jotta niihin olisi myös mahdollista vaikuttaa. Myötätuntostressi kuuluu auttamistyöhön, ja se voi olla sekä positiivista että negatiivista. Auttamistyössä myötätuntostressin kehittyminen uupumiseksi on työyhteisöjen yhteinen asia ja sen tiedostamisen avulla voidaan uupumista myös ennaltaehkäistä (Nissinen 2012, 18). Emotionaalisista kuormitustekijöistä johtuva uupumisprosessi heikentää työntekijän ammatillista arvomaailmaa, työmoraalia sekä ammattietiikkaa, mikä taas vaikuttaa haitallisesti työntekijän toimintatapoihin (Nissinen 2012, 82). Tästä syystä aiheen tutkiminen ja tietoisuuteen tuominen on mielestäni tärkeää. Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tiedostaminen on myös osa sosionomin osaamista. Talentian eettisten ohjeiden (2017, 50–51) mukaan sosiaalialan ammattihenkilön omat jaksamisen rajat on tunnistettava ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeä osa ammattitaitoa. Oman työn voimavarat sekä kuormitustekijät tulee tunnistaa ja ottaa puheeksi, sillä lopulta työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnilla on vaikutusta suoraan myös asiakkaisiin.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia myötätuntouupumisen ilmiötä varhaiskasvatuksen työkentällä. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on kuitenkin syytä huomioida se, että opinnäytetyön tutkimukseen osallistui ainoastaan Tampereen kaupungin yhden yksikön neljä työntekijää, jolloin tutkimusotanta voidaan katsoa jääneen melko suppeaksi. Jokainen haastatteluun osallistuneista työntekijöistä oli kuitenkin työskennellyt alalla jo pidempään, joten heillä kaikilla voidaan katsoa olevan jo vankka kokemus varhaiskasvatustyöstä. Vaikka haastateltavien lukumäärä jäi pieneksi, saatiin teemahaastattelun avulla tutkittavasta ilmiöstä syvällisempää tietoa, sillä kyseisessä haastattelumenetelmässä korostuvat nimenomaan haastateltavan oma kokemusmaailma, tunteet sekä määritelmä tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Myös tutkimustulokset osoittavat, että myötätuntouupumiselle altistavat tekijät olivat sellaisia, joiden voidaan katsoa toteutuvan myös muissa varhaiskasvatuksen yksiköissä, eikä niin, että ne olisivat sidoksissa ainoastaan tutkimukseen osallistuneeseen varhaiskasvatustyksikköön.

Tutkimustulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös se, ettei haastatteluihin osallistuvilla työntekijöillä ollut aiempaa tietoa myötätuntouupumisesta ilmiönä. Haastattelun saatekirjeessä (Liite 2.) varhaiskasvattajat saivat johdatuksen aiheeseen, mutta luotettavuutta olisi varmasti lisännyt jonkinlainen syvällisempi koulutus aiheesta, ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista. Mielestäni tutkimuksen voi toteuttaa samankaltaisena laajemmassa mittakaavassa tai esimerkiksi lisäämällä tutkimukseen jonkin toiminnallisen osuuden. Lisäämällä tietoa myötätuntouupumisesta, on ilmiöstä mahdollista saada myös luotettavampaa tutkimustietoa. Tärkeää voisi olla myös tutkia tarkemmin sitä, miten myötätuntouupumista voidaan ennaltaehkäistä ja millaisia toimintamalleja varhaiskasvatuksen työyhteisöissä olisi mahdollista kehittää kyseisen asian edistämiseksi. Iso haaste, joka tämän opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, oli, että kasvattajien irrottautuminen varsinaisesta asiakastyöstä koettiin ajoittain haastavaksi. Tarve raskaan työn purkamiselle tunnistettiin, mutta aikaa yhteiseen reflektioon on arjessa haasteellista löytää.

Luotettavuuden sekä eettisyyden lisäämiseksi oli tärkeää pitää tutkimusprosessin läpinäkyvyyttä yllä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tutkimuslupa haettiin Tampereen kaupungilta heti tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen. Tärkeää oli myös kertoa tutkimuksen kohdejoukolle mitä, miten ja miksi aihetta tutkitaan. Tämän lisäksi mielestäni oli tärkeää selventää, että vaikka opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Tampereen kaupungin kanssa, ei aihetta tilattu, vaan opinnäytetyön aihe valikoitui omasta aidosta mielenkiinnostani aihetta kohtaan. Tämän lisäksi tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja aineiston keruuseen ja sen säilyttämiseen liittyvät seikat kerrottiin kohdejoukolle haastattelukutsussa (Liite 1.).

Työn haasteet ja sen herättämät negatiiviset tunteet voidaan kokea vaikeana aiheena keskustella. Vaikka kyse on työn sisällöstä eikä työntekijän ammatillisuudesta, on emotionaalinen kuormitus ja työntekijän kokemus siitä teemana erityisen sensitiivinen. (Nissinen 2012, 151.) Se, miten paljon oma asemani opiskelijana ja samaan aikaan työkollegana, vaikutti haastateltavien vastauksiin ja tämän kautta tutkimustuloksiin, on vaikeaa arvioida. Koen, että jokaisessa haastattelutilanteessa vallitsi rentous sekä aito luottamus. Tärkeimpänä koin oman roolini ylläpitämisen opiskelijana sekä opinnäytetyön tekijänä. Jokaisen haastattelun aikana pyrin pitämään oman suhtautumiseni mahdollisimman neutraalina suhteessa haastateltavaan. Tätä auttoi se, että aineiston keruun ajan, olin itse opintovapaalla työstäni, joten en haastattelujen aikana joutunut missään kohtaa olemaan varsinaisessa työntekijän roolissa. Loppujen lopuksi uskon, että haastateluun osallistuneiden varhaiskasvattajien oli helpompaa puhua työhön liittyvistä raskaistakin asioista tutulle, kuin ennalta tuntemattomalle henkilölle.

LÄHTEET

- Aaltola, E. & Keto, S. 2018. Empatia – Myötäelämisen tiede. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- Ahonen, L. 2017a. Haastavat kasvatustilanteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahonen, L. 2017b. Vasun käyttöopas. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammattilainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu- Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kalliala, M. 2008. Kato mua- Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Juvenes Print.
- Klemettilä, A. 2019. THL: Paloma -koulutus: Empatia ja myötätuntouupumus. YouTube-video. Julkaistu 25.1.2019. Viitattu 13.3.2022. https://www.youtube.com/watch?v=Ur_zA37802I
- Laru, S., Riihonen, R., & Tuukkanen, K. 2013. Perhe osana varhaiskasvatusta. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.
- Lastentarhanopettajienliitto. 2017. Nyt on pedagogiikan aika. Pdf-tiedosto. Luettu 8.11.2021. <https://www.vol.fi/uploads/2018/10/31eded03-pedagoogikanaika-julkaisu-6.pdf>
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla: Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella: Miten estää myötätuntouupumus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nurhonen, P. n.d.a. Villa Välke: Kasvaako vai keveneeko kuorma? Luettu 7.3.2022. <https://villavalke.fi/kasvaako-vai-keveneeko-kuorma/>
- Nurhonen, P. n.d.b. Villa Välke: Miten työyhteisössämme puhutaan? Luettu 22.2.2022. <https://villavalke.fi/miten-tyoyhteisossamme-puhutaan/>
- Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Helsinki: Puna Musta Oy.

Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Pessi, AB. & Martela, F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi, A-B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Rajala, A., Lipponen, L., Pursi, A. & Abdulhamed, R. 2017. Miten myötätuntokulttuureja luodaan päiväkodeissa? Teoksessa Pessi, A-B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Rantala, K & Vara, S. 2015. Sosiokulttuurinen oppiminen. Luettu 8.11.2021. http://www.talentia.isintexas.com/mag/docs/Kasvu_12015.pdf

Rotkirch, A. 2013. Resurssipula aiheuttaa vaikeita tunteita kunnallisissa päiväkodeissa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Roberts-Bitar, N. 2020. Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction in High Poverty Schools. Point Park University. Pittsburgh, Pennsylvania in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in Leadership and Administration. Pro Quest LLC.

Seppänen, AM. & Kuusela, S. 2017. Myötätunto asiakaskohtaamisissa. Teoksessa Pessi, A-B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Talentia ry. 2017. Arki, arvot ja etiikka -Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Joensuu: Puna Musta Oy. Luettavissa myös netistä: <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Tampereen kaupunki. 2020. Integroidut ryhmät varhaiskasvatuksessa. Luettu 16.12.2021. <https://www.tampere.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/kasvuntuki/integroidut-ryhmat.html>

Tampereen kaupunki. 2020. Tuki ja konsultaatio. Luettu 16.12.2021. <https://www.tampere.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/kasvuntuki/konsultaatio.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. Luettu 20.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

LIITTEET

1 (2)

Liite 1. Kutsu haastatteluun

Hei!

Niin kuin moni varmasti tietää, olen opiskellut töiden ohella sosionomiksi ja opintoni ovat nyt loppusuoralla. Olen saanut hyväksytyt tutkimusluvan Tampereen kaupungilta opinnäytetyöhöni, ja tavoitteeni on aloittaa aineiston kerääminen marras-joulukuun aikana. Tarvitsisinkin nyt vapaaehtoisia haastateltavia opinnäytetyöhöni.

Opinnäytetyöni tarkoitus on tutustua myötätuntouupumiseen ilmiönä sekä perehtyä sen syntyyn johtaviin tekijöihin. Opinnäytetyössäni käsittelen aihetta varhaiskasvatuksen viitekehyksessä ja pyrin varhaiskasvatuksen työntekijöiden omien kokemusten pohjalta selvittämään, miten myötätuntouupumusta tunnustetaan/koetaan varhaiskasvatuksen työkentällä. Tavoitteena on lisätä tietoa myötätuntouupumisesta käsitteenä ja nostaa esille varhaiskasvatustyön emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä.

Aineiston keruun tulen toteuttamaan teemahaastatteluin ja yhteen haastatteluun tullaan varaamaan 40–60 minuuttia. Haastattelut tulen tallentamaan analyysia varten. Kaikki kerätty aineisto on täysin luottamuksellista ja haastattelutallenteet ja muu aineisto hävitetään analyysin jälkeen. Opinnäytetyön raportoinnissa en tule nimeämään varhaiskasvatuksen yksikköä tai esittämään haastateltavien nimiä, enkä työnimikkeitä vaan kaiken raportoinnin tulen tekemään täysin anonymisti. Jotta voin tallentaa haastattelut ja käyttää aineistoa opinnäytetyöni osana, tarvitsen tähän kaikkien haastateltavien kirjallisen luvan. Haastatteluluvat annan täytettäväksi ennen haastattelua. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistumalla opinnäytetyöhöni, autat minua tuomaan esille arvokasta tietoa myötätuntouupumisen syntyyn liittyvistä tekijöistä varhaiskasvattajien työssä. Haastattelut tullaan tekemään työajalla ja tähän on myös johtajamme

2 (2)

lupa. Haastattelun teemarunkoon pääset tutustumaan ennen haastattelua, jotta tiedät, mistä aiheista tulemme keskustelemaan.

Haastatteluun etsin 4 työntekijää, jotka tulen valitsemaan ilmoittautumisjärjestyksessä. Ainoana kriteerinä haastatteluun osallistumiseen on, että sinulla olisi, jo vähintään 5 vuotta tai enemmän kokemusta työskentelystä varhaiskasvatuksessa. Mikäli olet halukas osallistumaan haastatteluun, voit laittaa minulle sähköpostia niin voimme sopia haastatteluajan. Sähköpostini on ----- . Toivoin vastauksia viimeistään perjantaihin 12.11. mennessä!

Ystävällisin terveisin,

Aino Yliaho

Tampereen ammattikorkeakoulu

Sosionomin tutkinto-ohjelma

Liite 2. Saatekirje haastatteluun osallistuvalla

Hei,

Nimeni on Aino Yliaho ja opiskelen sosionomiksi kolmatta vuotta Tampereen ammattikorkeakoulussa. Saat tämän kirjeen, sillä olen kutsunut sinut haastatteluun opinnäyteyöni aineiston keruuta varten.

Opinnäytetyöni tarkoitus on tutustua myötätuntouupumiseen ilmiönä sekä perehtyä sen syntyyn johtaviin tekijöihin. Opinnäytetyössäni käsittelen aihetta varhaiskasvatuksen viitekehysessä ja pyrin varhaiskasvatuksen työntekijöiden omien kokemusten pohjalta selvittämään, koetaanko/tunnistetaanko myötätuntouupumusta varhaiskasvatuksen työkentällä. Tavoitteena on lisätä tietoa myötätuntouupumisesta käsitteenä ja nostaa esille varhaiskasvatustyön emotionaalisesti kuormittavia tekijöitä.

Myötätuntouupuminen käsitteenä

Vaikka empatia sekä myötätunto ovat ihmisläheisen työn edellytyksiä, on niissä myös haittapuolensa. Psykologi Leena Nissinen on tutkinut kirjassaan Jaksamisen rajat (2007) myötätuntouupumusta. Nissisen mukaan myötätuntouupumus on osa työuupumusta ja on riski heille kaikille, jotka jollain tavalla joutuvat kohtaamaan ja todistamaan toisen ihmisen hätää omassa työssään. (Nissinen 2008, 19,45.) Filosofi Elisa Aaltola (2018, 128) puhuu affektiivisen empatian seurauksena taas empatiaväsymyksestä, jolloin kanssaelämisen myötä kärsimys ikään kuin siirtyy autettavalta auttajalle. Sekä empatiaväsymyksessä, että myötätuntouupumisessa on samankaltaisia piirteitä. Seppänen ja Kuusela (2017, 230) puhuvat myötätuntouupumuksesta kokonaisvaltaisena uupumus- sekä väsymystilana, joka on kehittynyt ihmissuhteissa syntyneestä tunne- eli emotionaalisesta kuormituksesta. Nämä kuormitustekijät ovat luonnollinen osa auttamistyötä, eikä uupuminen näin johdu työntekijän persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä tai puutteista ammattitaidossa. Uupumisen syyt löytyvät siis työn sisällöstä. Oleellisinta

myötätuntouupumisen käsitteestä puhuttaessa on kuitenkin työntekijän hyvinvointi sekä rooli auttajana. (Nissinen 2007, 51–54.)

Uupumisen seurauksena auttaja voi kokea psykofyysisiä oireita, joita ovat esimerkiksi: fyysiset stressireaktiot, sisäinen turtuneisuus, kyynisyyden lisääntyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä mahdolliset ihmissuhdeongelmat sekä työssä että vapaa-ajalla. (Nissinen 2007, 54–55.) Myötätuntouupumisesta kärsivän henkilön voi olla myös vaikeaa irrottautua työasioista vapaa-ajalla, jolloin ne jäävät pyörimään mielenpäälle. Myös liiallinen ja jatkuva ylivireystila sekä univaikkeudet ovat myötätuntouupumisen tavallista oirehdintaa. (Seppänen & Kuusela 2017, 230). Uupumisesta huolimatta työntekijä saattaa kuitenkin kokea työnsä merkitykselliseksi, mutta edetessään pitkälle ilman asian tiedostamista tai siihen puuttumista saattaa se johtaa kokonaisvaltaisempaan uupumiseen.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistumalla opinnäytetyöhöni, autat minua tuomaan esille arvokasta tietoa myötätuntouupumisen syntyyn liittyvistä tekijöistä varhaiskasvattajien työssä. Kaikki haastatteluaineisto on täysin luottamuksellista ja se hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyön raportoinnissa tulet säilymään täysin nimettömänä, eikä sinun työpaikkaasi tai tehtävänimikettäsi tulla esittämään loppuraportissa.

Tämän saatekirjeen yhteydessä saat myös alustavan haastattelurungon, jotta tiedät mistä teemoista tulemme haastattelussa keskustelemaan. Haastattelun edetessä saatan esittää vielä joitakin tarkentavia kysymyksiä.

Ystävällisin terveisin,

Aino Yliaho
Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

Liite 3. Teemahaastattelun runko

Teemahaastattelun runko

Kuvaile lyhyesti työnkuvaasi.

Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatustyössä?

Myötätuntouupuminen ilmiönä

- Oletko kuullut aiemmin myötätuntouupumisesta?
- Missä yhteydessä olet aiheesta kuullut?

Empatia ja myötätunto

- Empatian ja myötätunnon määritelmät
- Kuvaile empatian ja myötätunnon merkitystä työssäsi.
 - Tilanteet, joissa empatia ja myötätunto korostuvat.

Työn kuormittavuus

- Millaiset tilanteet koet työssäsi erityisen haastaviksi?
- Mitkä asiat työssäsi kuormittavat eniten?
- Emotionaalisesti kuormittavat tekijät
- Koetko empatian ja/tai myötätunnon olevan joskus uuvuttavaa?
 - Millaisissa tilanteissa näin on?
- Miten oman elämäsi mahdolliset haasteet/traumat ovat vaikuttaneet työhösi?
- Oletko kokenut joskus olevasi uupunut? Jos olet, mistä luulet sen johtuvan?
 - Miten uupumus on ilmennyt / Miten olet tunnistanut olevasi uupunut?

Työssä tapahtuneet muutokset

- Onko työn kuormittavuus lisääntynyt vähentynyt joskus?

2 (2)

- Onko työ joskus tuntunut helpommalta / Oletko jaksanut työssäsi joskus paremmin?

Työyhteisö

- Tunnistetaanko työpaikallasi työntekijöitä kuormittavat tekijät?
- Koetko saavasi työpaikaltasi riittävästi tukea?
- Puututaanko työpaikallasi tarpeeksi työntekijöiden hyvinvointiin?
 - Miten?

Työhyvinvoinnin edistäminen

- Mihin kaipaisit työssäsi muutosta, jotta jaksaisit työssäsi paremmin?
- Miten työpaikallasi edistetään työhyvinvointia?
- Mitkä asiat helpottavat työssäjaksamistasi töissä/vapaa-ajalla?

Liite 4. Haastattelulupa

Haastattelulupa

Aineistonkeruu toteutetaan teemahaastatteluin. Haastattelun pituus tulee olemaan 40–60 min. Haastattelut tulen tallentamaan analyysia varten. Kaikki kerätty aineisto on täysin luottamuksellista ja haastattelutallenteet ja muu aineisto hävitetään analyysin jälkeen. Opinnäytetyön raportoinnissa en tule nimeämään varhaiskasvatuksen yksikköä tai esittämään haastateltavien nimiä, enkä työnimikkeitä vaan kaiken raportoinnin tulen tekemään täysin anonyymisti. Jotta voin tallentaa haastattelut ja käyttää aineistoa opinnäytetyöni osana, tarvitsen tähän kaikkien haastateltavien kirjallisen luvan.

Annan suostumukseni haastatteluun, haastattelujen tallentamiseen sekä aineiston hyödyntämiseen osana opinnäytetyötäni:

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Terveisin,

Aino Yliaho

Tampereen ammattikorkeakoulu

Sosionomin tutkinto-ohjelma

Liite 5. Analyysitaulukko

Myötätuntouupumiselle altistavat tekijät			
Alkuperäiset il-maukset	Pelkistäminen	Alaluokka	Päälouokka
"...lapsia, joilla on vahva tuen tarve, niin kyllähän ne on niitä semmosia, mitkä kuormittaa ja mitä jää sit ite aina mieltimään pidemmäksi aikaa..."	Lapsi/ lapset, joilla vahva tuen tarve kuormittaa	Huoli lapsesta Riittämättömyyden kokemus	Lapsen haastava käytös
" Ehkä vähän niin kun säälistää se pieni lapsi, jos tosiaan on joku vaikka 4-vuotias, vaikka niin sitten niin kun tavallaan säälistää, että miten tästä niin kun eteenpäin päästään..."	Kasvattajan huoli lapsesta pienestä lapsesta	Huoli lapsesta Kokemus riittämättömyydestä	Resurssit
"No semmone riittämättömyyden tunne, niin kun kaikilla alueilla, että ei tunne...että ei pysty tekemään työtään miten haluaisi tai miten se ees lain mukaan pitäisi tehdä..."	Työntekijän kokemus riittämättömyydestä	Riittämättömyyden kokemus	Resurssit
"...semmosessa niin kun tosi raskaassa ilmapiirissä sen suhteen, kun lapsi oireilee jotain voimakkaasti, että sitä ihan sitten ömmm...melkein itsekin uupuu siinä kun joutuu sitä käsittelemään ja elämään siinä arjessa..."	Voimakkaasti oireilevan lapsen kanssa toimiminen	Huoli lapsesta/lapsen käytöksestä	Lapsen haastava käytös
" No kyllä erityisen haastavia kautta aikain on tämmöset niin kun erityistä tukea tarvitsevien	Toimiminen haastavasti käyttäytyvän lapsen kanssa	Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi	Lapsen haastava käytös

lasten kanssa työskentely, väkivalta ja väkivallan uhka näissä tilanteissa...”	Työssä koettu toistuva väkivalta tai sen uhka	Lapsen vahva tuen tarve	
”...hyvin vaikeatahan se on, kun lapsi käyttäytyy väkivaltaisesti...”	Väkivaltaisesti käyttäytyvä lapsi		Lapsen haastava käytös
”...no siis raskasta on se, kuinka normiks se itselleen muuttuu, että se on tavallista, että potkitaan ja lyödään...”	Väkivallan ja sen uhan normalisoituminen arjessa	Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi	Lapsen haastava käytös
”...koska se oikeesti on sitä, et jatkuvasti joutuu lyödyks, purruks, potkituks, siellä tarvitaan aikuisia suojaamaan joko muita lapsia tai auttamaan lasten tavallaan siinä, et ne ei vahingoita itseään ja muita...”	Väkivallan toistuva kohtaaminen omassa työssä	Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi	Lapsen haastava käytös
”...se tietämättömyys siitä, mikä saa lapsen käyttäytymään noin. Kuinka paha olo lapsella on? Kuinka ahdistunut hän on, että hän kokee, että tilanteessa, jossa aikuinen asettaa rajat, että hänellä ei oo muuta vaihtoehtoa, kuin et hän alkaa potkiin, lyömään huutaan...niin se tuo semmosen lohduttoman olon.”	Tietämättömyys lapsen pahan olon syystä Huoli lapsen käyttäytymisestä	Huoli lapsesta Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi Riittämättömyyden kokemus	Lapsen haastava käytös Resurssit
”...varmaan just ne tilanteet et jos ei vaan niin kun..jos vanhempi on tosi eri linjoilla, mut sit kuitenkin on selkee huoli siitä lapsesta...”	Ristiriidat vanhempien kanssa lapseen liittyvissä asioissa	Huoli lapsesta Ristiriidat vanhempien kanssa	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...mutta meidän pääasiallinen rooli on kasvattaa ja opettaa lapsia ja toimia siitä näkökulmasta, mikä on lasten hyväksi ja parhaaksi..niin silloin	Vanhempien pahan olon purkaukset työntekijöitä kohtaan	Ristiriidat vanhempien kanssa Haastava vuorovaikutus vanhempien kanssa	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö

me joudutaan sietämään myös sitä vanhempien pahan olon purkauksia...”			
” Ja sit ylipäätään semmoset vanhemmat, jotka syyttää tai jotenkin ajattelee, et me tehdään huonosti työmme, niin siitä tulee tosi uuvuttava olo.”	Työntekijöitä jollain tavalla syyttävät vanhemmat	Ristiriidat vanhempien kanssa	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...niin me ollaan se, mihin he pystyy ensimmäisenä purkamaan sitä...Ja jotkut ymmärtää sen myöhemmin, et okei toi nyt oli ihan turhaa ja niin kun se oli sitä heidän pahan olon purkua ja jotkut ei tuu sitä ikinä ymmärtämään...”	Vanhempien tunteenpurkaukset kuormittavat	Haastava vuorovaikeutus vanhempien kanssa Huoli vanhemmista	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...Joo kyllä, koska tuntuu, että niin kun ne keinot siinä arjessa ei riitä siihen, että sais sille toiselle paremman olon ja sit kun tietää, et sillä toisella ei oo parempaa oloa niin ei oo sillä lapsellakaan sitten hyvä olla...”	Keinot eivät riitä vanhempien auttamiseen, vanhemman pahan olon heijastuminen lapseen.	Huoli vanhemmista Huoli lapsesta Riittämättömyyden kokemus	Resurssit Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...ja sitten kun se vanhempi niin kun turvautuu tosi rankasti, mikä on ihan ok, mut sit se rupes turvautuun niin kun liikaa niin musta alko tuntuun...alko tuntuun et mä niin kun haluan lähtee pakoon jo juokseen...niin kun tulee jo liikaa...”	Vanhemman liiallinen työntekijään turvautuminen	Vanhemmuuden tukeminen Huoli vanhemmista	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...lähinnä ehkä jonkun yksittäisen perheen, yksittäisen lapsen tilanteen takia et on ollu niin kun todella haastava lapsi ja	Vanhemmat eivät näe samanlailla lapsen tuen tarvetta Lapselle ei löydetä oikeaa tuen muotoa	Huoli lapsesta Ristiriitaiset näkemysten vanhempien kanssa	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö Resurssit

<p>vahva tuen tarve ja just tätä et ei oo sitä oikeeta tuen muotoo löytyny ja saanu tai vanhemmat ei oo sitä ymmärtäny ja on niin kun päivittäin ollu sit semmosia ihan fyysisiä tilanteita lapsen kanssa niin kyl se uuvuttaa...”</p>	<p>Fyysiset tilanteet lapsen kanssa</p>	<p>Lapsen tuen tarve Haastavasti käyttäytyvä lapsi</p>	<p>Lapsen haastava käytös</p>
<p>”...mutta ne keinot on tietysti vähän rajalliset, että esimerkiksi, jos ryhmässä on erityistä tukea tarvitseva lapsi, niin ei sen tilanne helpotu viikossa, kuukaudessa tai edes vuodessa ja silti me ei aina saada tavallaan siihen itsekkään mitään apua siihen tilanteeseen...”</p>	<p>Hidas prosessi lapsen tilanteen helpottamiseksi kuormittaa. Tukea ei saada tarpeeksi.</p>	<p>Lapsen tuen tarve Avun saaminen hidadasta Kokemus riittämättömydestä</p>	<p>Resurssit</p>
<p>”...että kun niitä on useampi päivässä, niin tavallaan et vaikka ehkä kokiskin, että niin kun nyt mä oon hengähtäny syvään ja niin kun alkaa niin sit alkaakin seuraava. Kun et se tavallaan koko ajan niin kun rakentuu liisää toinen toisensa päälle sitä kuormittavuutta. Niin koen, et en toivu siitä...”</p>	<p>Usein toistuvat haastavat tilanteet, joista ei ehdi palautua</p>	<p>Haastavat kasvatustilanteet Riittämätön työstä palautuminen</p>	<p>Lapsen haastava käytös Resurssit</p>
<p>”...taukoja ei pystytä pitämään, ei ole suunnitteluajkoja, koska meidän ryhmästä on hyvin vaikeaa olla pois, ja se vaikuttaa myös siihen tietenkin meidän henkilöstön jaksamiseen hyvin vahvasti.”</p>	<p>Työn hektisyys Ei pystytä pitämään taukoja Ryhmästä vaikea olla pois</p>	<p>Riittämätön työstä palautuminen Kokemus riittämättömydestä</p>	<p>Resurssit</p>
<p>”...jos ei oo ikinä aikaa puhu niistä, niin kun käydä läpi niitä, et miksi toimitaan näin tai miksi joltain</p>	<p>Ei ole aikaa purkaa kuormittavia tilanteita</p>	<p>Riittämätön työstä palautuminen Riittämätön oman työn reflektointi</p>	<p>Resurssit</p>

<p>lapselta vaaditaan näin, miksi mä puhun työkaverille tietyllä tavalla...niin se on aika surullista...ja sitä-hän se on tällä hetkellä...”</p>	<p>Ei ole mahdollisuutta pohtia työn sisältöön liittyviä toimintatapoja</p>		
<p>”...kun on ollu lapsia paljon, lähes niin kun 40 lasta ja sitten jos siellä on jotain tuen tarvitsijoita tai jotain erityistä tuke tarvitsevia lapsia edes yksi tai kaksi, jotka vie tosi paljon energiaa ja sitä ison osuuden siitä työpäivästä niin silloin on tuntunut että..että meinaa ihan väsähtää lopullisesti...ja siinä sitten ehkä se iso lapsiryhmä on vaikuttanut just sillä lailla, että on tunne siitä, että ei kohtaa jokaista lasta päivän aikana niin kun itse haluaisi tehdä tätä työtä...”</p>	<p>Tukea tarvitsevat lapset isoissa ryhmissä</p> <p>Riittämättömyyden kokemus siitä, ettei pysty tekemään työtään niin kuin haluaisi</p> <p>Suuret lapsiryhmät</p>	<p>Lapsen tuen tarve</p> <p>Kokemus riittämättömydestä</p>	<p>Resurssit</p>
<p>”..ehkä just perheiden kanssa et jos se liittyy siihen et lapsella olisi tarve saada jotain lisää tai näin ja jos sitä ei sit saa vietyä eteenpäin ja kuitenkin näkee, et se perhekin siitä hyötyis ja huomaa myös vanhemmista, et siellä ei ehkä kaikki ookaan ok niin...”</p>	<p>Huolen tunnistaminen, mutta vanhemmat ei halua ottaa apua vastaan</p>	<p>Ristiriidat vanhempien kanssa</p> <p>Huoli lapsesta</p> <p>Huoli perheestä</p>	<p>Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö</p>
<p>”...pelko ja semmonen ennalta-arvaamattomuus..toisaalta myös ennalta-arvaaminen. Kun sä tiedät, että tossa tilaneessa tää tulee äitymään väkivallaksi tai että jos sä et tiedä missä tilanteissa se tulee äitymään väkivallaksi, se on niin kun sekä</p>	<p>Väkivallan uhka ja sen pelkääminen omassa työssä</p>	<p>Lapsen vahva tuen tarve</p> <p>Lapsen aggressiivinen käytös</p> <p>Kokemus väkivallasta</p>	<p>Lapsen haastava käytös</p>

että...ne on niin kun äärimmäisen uuvuttavia...”			
”No nekin on oikeestaan sit niitä semmosia vanhempien vaateita ollu, että niin kun, jos vanhemmilla on niin kovat vaateet, että lapsen kanssa on ehkä vaikee toimia tietyissä tilanteissa...”	Ristiriitaiset kasvatustähtämukset vanhemman kanssa	Ristiriidat vanhempien kanssa	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...toki sit erilaiset perheet, mikä on yks asia, joka kuormittaa, et suurimman osan kanssa yhteistyö sujuu kyl ihan hyvin ja ei oo mitään semmosta ihmeellistä, mut sit mahtuu aina joukkoon niitä, joiden kanssa joutuu enemmän asioista väentämään tai pohtimaan sanojaa extratarkasti...”	Haastavaksi koettu yhteistyö vanhempien kanssa	Ristiriidat vanhempien kanssa	Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”...mut ehkä sellatteet on mun mielestä kaikista kuormittavimpia, sellatteet tilanteet, joihinka sä et ihan oikeesti voi mitään tehdä ja ne jää mieleen, taikka sitten se, että...no joo usein ne ehkä on niin kun vanhempiin liittyviä...”	Kokemus, että ei pysty auttamaan tarpeeksi Ei ole keinoja auttaa	Huoli vanhemmista/vanhemmuudesta Kokemus riittämättömyydestä	Resurssit Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö
”No mulla on ollu semmonen uhkaava...uhkaava vanhempi, joka tota lähesty tosi uhkaavasti, se oli vähän niin kun pelottavaakin...”	Uhkaavasti käyttäytyvä vanhempi		Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö

<p>”...se että aina suunnitelmat vähän muuttuu ja elää ja menään vähän silleen lennossa kun jos joku aikuinen vaikka puuttuu paikalta niin päivän kulku saattaakin muuttua lennosta ihan uusiks...”</p>	<p>Työntekijän puuttuminen ja sen vaikutus työpäivän sisältöön</p>	<p>Riittämättömyyden kokemus</p> <p>Työvoimapula</p>	<p>Resurssit</p>
<p>”...aikuisten riittämättömän resurssi ja sijaisen saatavuus on välillä tosi huonoo, et vedetään alimitotuksella...”</p>	<p>Aikuisten riittämättömän resurssi</p>	<p>Kokemus riittämättömydestä</p> <p>Työvoimapula</p>	<p>Resurssit</p>