

”KUN KASVATTAJA VOI HYVIN, LAPSI VOI HYVIN”
Haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden
vaikutus kasvattajan henkiseen työhyvinvointiin

Vatanen Hanna

Opinnäytetyö

Sosiaaliala
Sosionomi AMK

2024

Sosiaaliala
Sosionomi AMK

Tekijä	Hanna Vatanen	Vuosi	2024
Ohjaajat	Matti Virtasalo		
Toimeksiantaja	Lapin ammattikorkeakoulu		
Työn nimi	”Kun kasvattaja voi hyvin, lapsi voi hyvin” Haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden vaikutus kasvattajan henkiseen työhyvinvointiin		
Sivumäärä	67 + 11		

Opinnäytetyö käsittelee varhaiskasvatuksessa esiintyvien haastavien kasvatustilanteiden esiin nostamia tunteita sekä sitä, miten nämä tunteet vaikuttavat kasvattajan henkiseen työhyvinvointiin. Lähestyn aihetta haastavien kasvatustilanteiden kuormittavuuden näkökulmasta. Tavoitteena on tuoda näkyville nimenomaan varhaiskasvatusalalla vähemmän tutkittua näkökulmaa eli kasvattajien työssään kokemien tunteiden merkityksestä työhyvinvointiin.

Laadullisessa opinnäytetyössäni hyödynnän fenomenografista lähestymistapaa. Opinnäytetyön teoriaosassa syvennyn tarkastelemaan keskeisiä käsitteitä kuten inklusiivisuutta ja sosiaalis-emotionaalisia haasteita. Tarkastelen myös työhyvinvoinnin ulottuvuuksia avaamalla eri käsitteitä, jotka ovat yhdistettävissä henkiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön aineistoa keräsin varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä henkilöiltä laatimallani Webropol- kyselyllä sekä keräämällä laajan empiirisen aineiston tukemaan opinnäytetyöni tietopohjaa. Aineistoa analysoin koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan havaita, että haastavien kasvatustilanteiden esiin nostamat tunteet ja tunnereaktiot voivat olla hyvinkin voimakkaita ja ne voivat aiheuttaa kasvattajalle jopa fyysisiä oireita. Mikäli tunteista ei ole mahdollista puhua tai kasvattaja kokee tunteistaan syyllisyyttä voi kasvattaja kokea sen kuormittavaksi. Tunnekuorman kasvaminen puolestaan voi aiheuttaa kasvattajille uupumusta ja myös työn imun kokeminen voi vähentyä. Toivon opinnäytetyöni avaavan keskustelua tämän merkityksellisen työn tunnekuormasta, jonka jokainen varhaiskasvattaja ainakin jossain määrin tunnistaa, koska tunteet ja ajatukset ovat läsnä jokaisessa pienessäkin arjen hetkessä.

Avainsanat

Työhyvinvointi, varhaiskasvatus, tunnetaidot, erityiskasvatus

Degree programme in Social
Services
Bachelor of social services

Author	Hanna Vatanen	Year	2024
Supervisors	Matti Virtasalo		
Commissioned by	Lapland University of Applied Sciences		
Title	"When the educator is well, the child is well" The impact of emotions caused by challenging educational situations on the educator`s mental well-being at work		
Number of pages	67 + 11		

This thesis covers the topic of emotions experienced in challenging educational situations in early childhood education and how these emotions affect to the educator's experience of mental well-being at work. I approach the topic from the perspective of the stress of challenging educational situations. The aim is to highlight a less researched perspective in the field of early childhood education and care, i.e. the significance of the emotions experienced by educators in their work on well-being at work.

The thesis is qualitative in nature. I utilize a phenomenographic approach to analyze and understand the matter. In the theoretical part of my thesis, I focus on key concepts such as inclusivity and social-emotional challenges. I also examine the dimensions of well-being at work by opening up different concepts that can be linked to mental well-being at work. I collected material for my thesis from people working in early childhood education with a Webropol survey and by collecting extensive empirical material to support the knowledge base of my thesis. I analyze the material I collected throughout the thesis process.

Based on the results of my thesis, it can be observed that the emotions and emotional reactions raised by challenging educational situations can be very strong and even cause physical symptoms for the educator. If it is not possible to talk about emotions or the educators blame themselves about their feelings, the educators may feel stressed. An increase in emotional load, on the other hand, can cause exhaustion for the educators and reduce enjoying at work. I hope that my thesis will open a discussion about the emotional load of this meaningful work, which every early childhood educator recognizes at least to some extent, because emotions and thoughts are present in every small everyday moment.

Keywords

Well-being at work, early childhood education, emotional skills, special education

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	HAASTAVAT KASVATUSTILANTEET VARHAISKASVATUKSESSA	7
2.1	Varhaiskasvatus ja inklusiivisuus.....	7
2.2	Haastavien kasvatustilanteiden määritelmä.....	8
2.3	Sosiaalis- emotionaalinen tuen tarve	9
2.4	Aggressiivisuus ja voimakkaat tunteenpurkaukset	11
2.5	Varhaiskasvattajan ja tiimin merkitys	13
3	TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA.....	16
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	16
3.2	Henkisen työhyvinvoinnin merkitys.....	17
3.3	Tunteiden merkitys kasvattajan työssä	18
3.4	Vuorovaikutuksen merkitys kasvatustyössä	20
3.5	Mielen hyvinvointia kasvatustyössä	22
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	25
4.1	Laadullinen opinnäytetyö	25
4.2	Aineiston kerääminen kyselyn avulla	27
4.3	Fenomenografinen lähestymistapa.....	29
4.4	Aineiston analyysi.....	30
4.5	Eettisyys ja luotettavuus	33
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	36
5.1	Haastavat kasvatustilanteet ilmiönä	36
5.2	Työnkuormittavuuden näkökulmia	44
5.3	Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen	47
5.4	Johtopäätökset	50
6	POHDINTA	57
	LÄHTEET.....	60
	LIITTEET	67

1 JOHDANTO

Pekkarinen, Erkkilä ja Rissanen (2024, 37) kirjoittavat tammikuussa 2024 julkaisussa varhaiskasvatuksen toimialakatsauksessa, että varhaiskasvatusalalla työskentelevistä jopa kolme neljästä on kokenut työnsä henkisesti kuormittavaksi vuonna 2022. He lisäävät myös, että joka kolmas varhaiskasvatusalan työntekijästä kertoo kokeneensa väkivallan uhkaa viimeisen vuoden aikana.

”Tämä on työ, jossa voit päivän aikana tulla haukutuksi, potkituksi, raavituksi ja lyödyksi”

Sitaatti on yksi avovastaus Julkisen hyvinvointialan teettämässä kyselyssä (Puustinen 2023) ja se kuvaa kaunistelematta kasvattajan ajatuksia tästä merkityksellisestä ja tärkeästä työstä. Kyselyyn vastasi yli 2300 varhaiskasvatuksen työntekijää ja siinä selvitettiin muun muassa työn aiheuttamaa stressiä, väkivaltaa ja henkilökunnan työssäjaksamista (Puustinen 2023).

Ahosen (2017, 28) mukaan lapsen haastava käyttäytyminen kuormittaa kasvattajia eniten. Haastavat kasvatustilanteet voivat olla joskus myös hyvin väkivaltaisista, joten on tärkeää syventyä tarkastelemaan, miten nämä tilanteet kasvatustyössä koetaan ja miten kasvattajan henkinen työhyvinvointi huomioidaan. Lapsen väkivaltaisesta käytöksestä kärsii ympärillä olevien ihmisten lisäksi myös lapsi itse (Riihonen ja Koskinen 2020, 113). Kasvattajan työhyvinvointiin panostaminen on aina myös lapsen etu. Haastavia kasvatustilanteita on varhaiskasvatuksen arjessa paljon, ja ne herättävät kasvattajissa monenlaisia tunteita. Kaikissa töissä, missä töitä tehdään erilaisten ihmisten kanssa, on tunteilla iso merkitys (Rautamies, Laakso ja Poikonen 2020, 205).

Haastavia kasvatustilanteita- ilmiönä voi tarkastella useasta eri näkökulmasta. Opinnäytetyössäni tarkastelen haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkitystä varhaiskasvatustyössä kasvattajien näkökulmasta. Keräsin aineistoa kyselyn avulla varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä henkilöiltä. Tarkoituksena oli pyrkiä ymmärtämään kasvattajien kokemia tunteita sekä tarkastella kokemuksia ja niiden merkitystä sosiaalisen todellisuuden eli työhyvinvoinnin ja haastavien kasvatustilanteiden kontekstissa. Opinnäytetyöni tavoitteena on pyr-

kiä tunnistamaan ja ennen kaikkea ymmärtämään kasvattajien kokemaa tunnekokemusta haastavissa kasvatustilanteissa sekä millainen merkitys näillä tunteilla on kasvattajan työhyvinvointiin. On tärkeää ymmärtää haastaviin kasvatustilanteisiin johtavia syitä, jotta niihin voi vaikuttaa (Riihonen ja Koskinen 2020, 113).

Kasvattajien kokemat tunteet ovat tärkeitä ja toivon opinnäytetyöni herättävän keskustelua, ajatuksia sekä ymmärrystä tunteiden merkityksestä kasvatustyössä. Opinnäytetyöni aiheen valinnan koin helpoksi, koska se koskee sosiaalialalle relevanttia aihetta. Opinnäytetyössäni puhun varhaiskasvattajista ja kasvattajista, joilla tarkoitan varhaiskasvatuksessa työskenteleviä ammattihenkilöitä. Olen asettanut tutkimuskysymykseni siten, että niiden avulla saan mahdollisimman kattavan käsityksen haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkityksestä kasvattajan henkisen työhyvinvoinnin kokemiselle.

Tutkimuskysymykseni on:

Millaisia käsityksiä, kokemuksia ja ajatuksia kasvattajilla on haastavista kasvatustilanteista ja niiden aiheuttamista tunteista?

Alakysymykset:

- Millainen merkitys tunteilla on kasvattajan työssä?
- Millainen vaikutus tunteilla on henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen?

2 HAASTAVAT KASVATUSTILANTEET VARHAISKASVATUKSESSA

Haastavien kasvatustilanteiden taustalla on yleensä sosiaalis-emotionaaliseen kehitykseen liittyviä syitä, sekä lapsen sen hetkinen kyvyttömyys toimia ympäristön odottamalla tavalla. Lapsi ei tietoisesti valitse käyttäytyä huonosti, vaan haastavaan käyttäytymiseen on aina löydettävissä jokin syy. Varhaiskasvattaja jou- tuu usein työssään miettimään, miten vastata samanaikaisesti lasten erilaisiin tarpeisiin varhaiskasvatuksen hektisessä arjessa. (Ahonen 2017, 9, 10, 28, 29.) Kasvattajan tehtävänä on haastavissa kasvatustilanteissa toimia ohjaten, valvoen ja auttaen, sekä pyrkiä toiminnallaan turvaamaan ryhmän muiden lasten turvallisuus (Riihonen & Koskinen 2020, 212).

2.1 Varhaiskasvatus ja inklusiivisuus

Varhaiskasvatus on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus. Henkilöstön, lasten ja ympäristön välinen vuorovaikutus kuuluvat tärkeänä osana tähän kokonaisuuteen. Lasten kasvun, oppimisen ja kehityksen edistämiseksi on merkityksellistä kokonaisvaltaisen lähestymistavan omaksuminen. Käytännön työssä kasvatuksen, opetuksen ja hoidon käsitteet on siis syytä ajatella yhtenä kokonaisuutena ja huomioida toimintaa suunnitellessa eri-ikäisten lasten toiminnan painopisteet sekä ymmärtää jokaisen lapsen ainutlaatuisuus. Lapsen hyvinvointi on varhaiskasvatuksen ja vanhempien yhteinen tavoite. (Pihlaja ja Viitala 2022, 11; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022b, 24–25.)

Varhaiserityiskasvatus on varhaiskasvatusta, jota toteutetaan inklusiivisen ideologian mukaisesti korostaen tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja jossa sallitaan erilaisuus ja sitä myös kunnioitetaan. Laadukasta inklusiivista varhaiskasvatusta toteutettaessa on huolehdittava riittävästä resursseista, sekä kasvattajien sitoutumisesta ja tietopohjasta sekä monialaisen yhteistyön toimivuudesta. (Pihlaja & Viitala 2022, 11, 12, 33, 34.) Lisäksi yhteiskunnalliseen päätöksentekoon sitoutuminen on keskeistä inklusiivista varhaiskasvatusta toteutettaessa. Varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat, miten lapsen kehityksen ja oppimisen tuki tarjotaan inklusiivisia periaatteita noudattaen. (Viitala 2022, 64–65.)

Viitalan (2022, 67–69) mukaan varhaiskasvattajan työhön kuuluu perehtyä inklusiiviseen ideologiaan ja lasten tuen tarpeisiin, jotta inklusiivista pedagogiikkaa on mahdollista toteuttaa laadukkaasti. Kasvattajalla tulee olla käsitys lapsen hyvinvoinnin, kehityksen ja oppimisen tukemisesta inklusiivisesti. Hän toteaa myös, että lapsen ohjaaminen ja tukeminen kuuluvat koko tiimille, vaikka lapsen varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamisesta, suunnitelman kirjaamisesta ja arvioinnista vastaavat kuitenkin varhaiskasvatuksen opettaja tai erityisopettaja.

Varhaiskasvatus ryhmässä lasten tuen tarve voi olla eriasteista ja Heiskanen (2022, 112) kirjoittaa, että lapsen tuen tarpeen huolellinen selvitys on tärkeää lapsen oikean pedagogisen tuen saamiselle. Lapsi on aina ainutkertainen ja lapsella on oikeus saada tukea, joka on tärkeämpää kuin pedagogisten ja hallinnollisten rakenteiden miettiminen. Jokaisen ammattilaisen antama tuki ja yhteiset toimintaperiaatteet ovat tärkeitä lapsen tuen toteutumisen kannalta. (Noora Heiskanen ja Marja Syrjämäki 2022, luku ”Tuetut askeleet uudistuvassa toimintakulttuurissa”.)

Laadukas pedagogiikka ei aina riitä tukemaan lasta hänen kehityksessään. Lapselle määritellään tällöin hänelle sopivin tuen muoto, joita ovat rakenteellinen, pedagoginen tai hoidollinen tuki. Erilaisia tuen tasoja puolestaan ovat yleinen tuki, tehostettu tuki ja erityinen tuki. Näistä yleinen tuki kuuluu kaikille eikä vaadi hallintopäätöstä kuten tehostettu tuki ja erityinen tuki. Yleistä tukea annetaan ryhmän kasvattajien toimesta osana toimintaa ja yleinen tuki pitää sisällään laadukasta perusarkea tukevia toimintoja. Lapselle laaditaan hänen tarpeitaan vastaavia pedagogisia ratkaisuja ja tukitoimia, jotta lapsi saa heti tuen tarpeen ilmetessä oikeanlaista tukea. Mikäli näiden toimenpiteiden katsotaan olevan riittämättömiä, lapsella on oikeus tehostetun ja erityisen tuen muotoihin, jotka ovat intensiteetiltään vahvempia kuin yleisen tuen muoto. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022c, 61–65.)

2.2 Haastavien kasvatustilanteiden määritelmä

Ahosen (2017, 9, 32) mukaan haastavalle käytökselle ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää. Hän kuitenkin toteaa, että haastavalla kasvatustilanteella tarkoitetaan lapsen käyttäytymiseen liittyvää toimintaa varhaiskasvatuksen arjessa,

jossa lapsi käyttäytyy ei-toivotusti ja on kyvytön toimimaan tilanteessa toisin ilman aikuisen tukea. Ympäristön kannalta haastava käyttäytyminen koetaan ongelmallisena, jos lapsi käyttäytyy ei-toivotulla tavalla eikä hän pysty esimerkiksi säätelämään toimintaansa tarkoitukseen soveltuvalla tavalla, kertoo Ahonen. Alijoen ja Pihlajan (2020, 275) mukaan lapsen väkivaltainen käytös vaikuttaa aina koko ryhmään ja aiheuttaa pelkoa niin lapsissa kuin kasvattajissakin. Kasvattajan on hyvä tiedostaa, ettei lapsi käyttäydy tietoisesti haastavasti, vaan hänellä ei välttämättä ole tilanteessa kykyä toimia muulla tavalla, tällöin lapsi tarvitsee aikuisen apua toiminnan säätelyyn, lisäävät Riihonen ja Koskinen (2020, 87).

Usein ajaututaan liian helposti määräilevään kasvatukseen, jolloin vihaiset käskyt vain lisäävät lapsen ei-toivottua käytöstä ja aiheuttavat lapselle pelkoa. Varhaiskasvatuksen työskentelykulttuurissa törmää edelleen siihen, että ei-toivotusta käytöksestä rankaistaan lasta, vaikka se ei kuulu positiivisen pedagogiikan toimintakulttuuriin. Kasvattajat saattavat olla jopa helpottuneita, kun heille sanotaan, ettei pientä lasta tarvitse rankaista ollenkaan. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei lapsi tarvitsisi rajojen asettamista tai aikuisen ohjausta. (Repo 2013, 21, 167, 168.) Ahosen (2017, 53) mielestä on aikuisen vastuu asettaa lapselle rajoja ja käsitellä niiden aiheuttamia pettymyksen tunteita yhdessä lapsen kanssa. Revon (2013, 21–22) mukaan tämän ymmärryksen myötä kasvattajalle mahdollistuu ajatus toimia pedagogisesti laadukkaalla tavalla.

2.3 Sosiaalis- emotionaalinen tuen tarve

Haastavan käyttäytymisen taustalla on lapsen sosiaalis-emotionaalisia tuen tarpeita, kuten aggressiivisuus, uhmakkuus, voimakkaat tunteen purkaukset, vetäytynyt käyttäytyminen, ylivilkkaus, tarkkaamattomuus ja levottomuus. Sosiaalis-emotionaaliset taidot on käsitteenä jo vakiinnuttanut paikkansa varhaiskasvatuksen arjen kasvatustyössä. Sosiaalis-emotionaalisiin taitoihin luetaan itsesäätelykyky, jolla tarkoitetaan lapsen kykyä säädellä omia tunteitaan ja käyttäytymistään sekä lapsen kognitiivista toimintaa eri tilanteissa. Itsesäätelytaitojen kehittäminen on yksi varhaiskasvatuksen tärkeimpiä tehtäviä, jossa opettamisen ja oppimisen näkökulmasta aikuisen rooli on merkittävä. Lämmin, johdonmukainen ja välittävä kasvattaja on tärkein tuki lapselle, jolla on haasteita itsesäätelytaidoissa. (Ahonen

2017, 9, 16; Aro 2020, 10; Eklund & Heinonen 2020, luku ”Lapsen itsesäätelyn tukeminen arjessa”; Repo 2013, 20–21.)

Lapsen sosiaalis-emotionaaliset haasteet tulevat näkyville lapsen vuorovaikutussuhteissa, tunteiden ilmaisussa tai sosiaalisissa toiminnoissa. Olosuhteet voivat lisäksi vaikuttaa lapsen sosiaalisten ja emotionaalisten vaikeuksien syntymiseen tai jatkumiseen. Lapsen kehitykselle on haitallista ympäristön emotionaalinen kylmyys, jota lapsi voi kohdata niin kotona kuin varhaiskasvatuksessakin. (Pihlaja 2022, 162–163.)

Viitalan (2014, 124–125) mielestä kasvattajat näkevät yleensä haastavan käyttäytymisen johtuvan lapsesta tai liittyvän vanhempien käyttämiin kasvatuskäytäntöihin. Usein unohdetaan ympäristön ja olosuhteiden merkitys tässä kontekstissa, jatkaa Viitala. Haastavia kasvatustilanteita olisi varhaiskasvatuksen arjessa vähemmän, mikäli toimintoja suunniteltaessa otettaisiin huomioon lapsen yksilölliset tarpeet. Haastavia kasvatustilanteita syntyy usein siirtymätilanteissa ja ohjatuissa tuokioissa. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri on edelleen jossain määrin hyvin aikuiskeskeistä, jossa pyritään pitämään kiinni omista toimintasuunnitelmista. (Ahonen 2017, 150–155.)

Jokainen lapsi tarvitsee tukea sosiaalis- emotionaalisten taitojen kehittämisessä, osa lapsista kuitenkin tarvitsee enemmän tukea sosiaalis-emotionaaliseen kehitykseen kuin toiset. Haastavat kasvatustilanteet syntyvät useimmiten riittämättömästä sosiaalis-emotionalisesta tuen tarpeesta. Sosiaalis-emotionalisista haasteista nimenomaan aggressiivisuus, uhmakkuus ja voimakkaat tunteenpurkaukset aiheuttavat eniten kasvattajia kuormittavia tilanteita (Ahonen 2017, 9, 10, 28.)

Varhaiskasvatuksen arki on hektistä, tilanteet muuttuvat usein ja muutokset kuormittavat niin kasvattajia kuin lapsiakin ja erityisesti ne kuormittavat sosiaalis-emotionaalista tukea tarvitsevia lapsia. Sosiaalis- emotionaalista kehitystä on vaikeaa arvioida tai mitata, jolloin lapset, jotka tarvitsevat tukea näihin haasteisiin leimataan liian usein ongelmalapsiksi. (Ahonen 2017, 154–155.) Lapsen sosiaalis-emotionaaliset haasteet voivat liittyä normaaliin kehitykseen ja siihen liittyvään kriisiin tai taustalla voi olla myös todellisia psyykkisiä haasteita. On lisäksi mahdollista, että lapsen toimintaa tulkitaan virheellisesti varhaiskasvattajien toimesta.

Nämä ovat tärkeitä asioita puhuttaessa lasten sosiaalis-emotionaalisesta kehityksestä ja siihen liittyvistä haasteista. (Pihlaja 2022, 161.)

Lasten tarpeiden havainnointi ja tunnistaminen ovat tärkeä osa kasvattajien työtä. Lapsen kehitykselle voi aiheuttaa haasteita, jos lapsen kehityksellisiä tarpeita ei tunnisteta tai tuki on puutteellista. Kasvu ympäristön luomia haasteita lapsen kehitykselle voi puolestaan aiheuttaa esimerkiksi varhaiskasvatuksen liian suuret ryhmäkoot sekä työntekijöiden vaihtuvuus, jotka omalta osaltaan vaikuttavat turvallisten ja pysyvien ihmissuhteiden säilymiseen ja synty miseen. On aina huomioitava, mitä ovat laadukkaalle varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet. (Pihlaja 2022, 170–171.)

2.4 Aggressiivisuus ja voimakkaat tunteenpurkaukset

Aggressiiviselle käyttäytymiselle on tyypillistä tarkoituksen mukainen toisen ihmisen satuttaminen ja loukkaaminen. Aggressiivinen käyttäytyminen voi olla joko verbaalista tai fyysistä ja se voi aiheuttaa kasvattajissa voimakkaita tunteita, jopa pelkoa. Aggressiivisesta käyttäytymisestä voidaan tunnistaa kaksi ilmenemis muotoa; proaktiivinen ja reaktiivinen. Reaktiivisen aggressiivisuuden ilmeneminen varhaiskasvatusryhmässä vaatii kasvattajilta jatkuvaa tilanteen havainnointia ja seuraamista, koska mikä tahansa ympäristön ärsyke voi laukaista tilanteen. Lapsen käytös voi olla arvaamatonta ja impulsiivista sekä aiheuttaa vaaratilanteita muille lapsille ja aikuisille. Proaktiivinen aggressiivisuus ilmenee reaktiivista aggressiivisuutta hallitumpana ja usein suunnitelmallisempänä. Samalla lapsella voi ilmetä molempia aggressiivisuuden muotoja ja ne tarkoittavat kehittymättömiä tai kehittymässä olevia sosiaalis-emotionaalisia taitoja. (Ahonen 2017, 32–33.)

Väkivaltaisen käytöksen takana on monimutkainen, aggressiivista käyttäytymistä vahvistavien ja heikentävien tekijöiden yhteisvaikutus, jolle altistaa esimerkiksi traumaattiset kokemukset tai stressaavat tilanteet. Aggressiivisuuden voidaan osittain ajatella johtuvan myös lapsen ympäristössä olevista tekijöistä kuten kohtuuttomista vaatimuksista. Lapsen aggressiiviseen käytökseen voivat vaikuttavaa muun muassa itsesäätelykyvyn kehittymättömyys, neuropsykiatriset haasteet ja muut erityispiirteet sekä temperamentti. Yleensä aggressiivisesti käyttäytyvä

lapsi on täynnä tunnetta ja hän oireilee ei-toivotulla tavalla. Aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen mielessä voi olla pelko siitä, että kukaan ei ymmärrä tai voi auttaa häntä. (Riihonen & Koskinen 2020, 16, 34, 113, 175.) Lapsi, jolla on haasteita tunnesäätelykyvyssä, tarvitsee paljon myönteistä palautetta ja lämmintä sekä välittävää vuorovaikutusta ilman vastapalvelusta. Hyvän vuorovaikutussuhteen luominen lapsen ja kasvattajan välille on kasvattajan oikeus, mutta voidaan puhua myös velvollisuudesta (Rautamies, Laakso & Poikonen 2020, 205–206; Viitala 2022, 69).

Lapsen aggressiivinen käytös aiheuttaa monenlaisia tunteita ympärillä oleviin ihmisiin. Tunteet ovat vihan, surun, häpeän ja jopa inhon tunteita. Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi ei todennäköisesti saa yhtä paljon kehuja osakseen kuin muut lapset. On lähdeittävä siitä ajatuksesta, että aikuisen on muutettava omaa käytöstään ja asennettaan, jotta voidaan toivoa muutosta aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen toimintaan. (Riihonen & Koskinen 2020, 177.)

Ahosen (2017, 51–52) mukaan lapsen kyky ilmaista ajatuksiaan sanallisesti tai kehittymässä olevat itsesäätelytaidot ovat useimmiten voimakkaiden tunteenpurkauksien taustalla. Voimakkaassa tunteenpurkauksessa tunteet ottavat vallan, eikä lapsi kykene hallitsemaan omaa tunnesäätelyään siinä hetkessä. Ahosen mielestä voimakkaasta tunteenpurkauksesta haastavan kasvatustilanteen tekee usein virheellinen tulkinta vuorovaikutustilanteessa. Ahonen toteaa myös, että kasvattajat hyväksyvät paremmin pienten lasten tunteenpurkaukset, mutta isomilta lapsilta odotetaan hallitumpaa käyttäytymistä. Ahosen mielestä on tärkeää huomioida lapsen yksilöllinen kehitys, koska iästä riippumatta jokainen lapsi kaipaa ja tarvitsee rauhallista sekä empaattista kasvattajaa rinnalleen voimakkaan tunteenpurkauksen aikana. Pihlajan (2022, 176) mukaan voimakkaat tunteenpurkaukset herättävät kasvattajissa ja muissa lapsissa monenlaisia reaktioita ja tunteita kuten pelkoa ja ahdistusta, mutta myös ihailua rohkeudesta näyttää tunteitaan.

Yleensä voimakkaaseen tunteenpurkaukseen liittyy kiukuttelua ja itkua eli tunteet ottavat lapsesta vallan ja käyttäytymistä on tällöin vaikea hallita. Kiukku tunteena voi olla hyvin voimakas ja lapsi voi myös satuttaa itseään voimakkaan tunteen-

purkauksen aikana. Voimakkaat tunteenpurkaukset ovat lapsella usein hallitsemattomia. (Ahonen 2017, 51.) Ne voivat olla toisia loukkaavia sekä toisia vahingoittavia toimintoja (Pihlaja 2022, 176). Lapsen kokema voimakastunnereaktio on yleensä räjähtävä ja alkaa nopeasti. Tunteenpurkauksen voi liittyä kiukun sijaan ahdistusta, jolloin tunne etenee hitaammin ja lapsi kaipaa enemmän kasvattajan lohdutusta ja läsnäoloa. Tunteenpurkauksia ei kannata vältellä, koska pettymykset ja niiden sietäminen kuuluvat lapsen elämään. Pahimmillaan pettymysten välttely voi häiritä lapsen sosiaalis-emotionaalista kehitystä. (Ahonen 2017, 52–53.)

2.5 Varhaiskasvattajan ja tiimin merkitys

Liisa Ahonen (2015, 16) tarkastelee väitöskirjassaan varhaiskasvattajien pedagogista ja vuorovaikutuksellista toimintaa haastavissa kasvatustilanteissa. Ahosen tutkimustulosten perusteella niin pedagogisella toiminnalla kuin kasvattajan vuorovaikutuksellisuudella on yhteyttä siihen, miten haastava kasvatustilanne etenee ja miten lapsi kokee henkisen hyvinvointinsa. Ahosen (2015, 184) tutkimustulokset osoittavat, että kasvattajan toiminnan huomioiminen voi vähentää haastavia kasvatustilanteita sekä auttaa tukemaan lapsen sosiaalis-emotionaalisten taitojen kehittymistä.

Kasvattajien arvoilla ja uskomuksilla on osansa siinä, kuinka läheiseksi tai etäiseksi suhde haastavasti käyttäytyvään lapseen muodostuu. Mikäli kasvattaja ymmärtää haastavan käyttäytymisen taustalla olevia asioita eikä ajattele lapsen käyttäytymisen olevan tahallista, muodostuu heidän välilleen todennäköisemmin lämmin vuorovaikutussuhde. Lapsen näkökulmasta on huolestuttavaa, miten paljon kasvattajan arvio tai mielipide voi vaikuttaa vuorovaikutussuhteen laatuun. Se saattaa lapset eriarvoiseen asemaan. On kasvattajan ammattitaitoa tiedostaa tilanteet ja kyetä muuttamaan omaa käytöstään. (Ahonen 2017, 61–62.) Kasvattajan itsearviointilla ja työn reflektoinnilla on iso merkitys varsinkin, kun työskennellään lasten kanssa, joilla on sosiaalis-emotionaalista haasteita. Lapsen käsitys itsestään muotoutuu sosiaalisten suhteiden kautta, jolloin kasvattajan ammattitaidolla ja hyvällä itsetunnolla on merkitystä, koska hyvinvoivien, luotettavien ja empaattisten kasvattajien läheisyydessä on lapsella hyvä kasvaa ja kehittyä. (Pihlaja 2022, 186–187.)

Haastavissa kasvatustilanteissa kasvattaja joutuu usein pohtimaan, mikä on oikea tapa toimia. Usein aggressioon taipuvaisten lasten kohdalla kasvattaja yleensä joutuu joustamaan. Ja samalla hän voi kokea toimivansa epäreilusti muita kohtaan. Lapsen on tärkeää tuntea olevansa tärkeä, vaikka hän käyttäytyisi ei-toivotulla tavalla. Haastavan kasvatustilanteen jälkeen lapsen syliin ottaminen ei ole lapselle palkinto, vaan se on aikuisen rakkautta, huomiota ja kannattelua haastavassa tilanteessa. Kasvattaja saattaa jopa ajatella, että on väärin ottaa lapsi syliin haastavan kasvatustilanteen jälkeen. Näissä tilanteissa lapsi kuitenkin oppii emotionaalisesti tärkeitä taitoja. (Repo 2013, 21; Riihonen & Koskinen 2020, 171.)

Kasvattajan tehtävänä on jossain määrin sopeutua lapseen sekä huomioitava ja kunnioitettava erilaisuutta. Jokaisella lapsella on omat yksilölliset tarpeensa. Lapsen ei-toivottua käytöstä ei kuitenkaan tule hyväksyä, vaan kasvattajan tulisi ymmärtää lasta ja tulla vastaan. (Pihlaja 2022, 184.) Anneli Niikko (2003b, 34) kuvaileekin sosiaalis- emotionaalista ulottuvuutta yksilöllisellä huomioimisella ja vuorovaikutussuhteessa oloa. Niikon mukaan kasvattajan persoonan käyttäminen liittyy myös sosiaalis- emotionaalisen ulottuvuuden käsitykseen.

Haastavat kasvatustilanteet ryhmässä haastavat myös tiimiä. On tärkeää toimia yhteisten sääntöjen mukaan ja toiminnan on oltava strukturoitua, mutta silti joustavaa. Ryhmässä, missä on paljon haastavia kasvatustilanteita, on kasvattajien toimittava yhteistyössä ja tuettava toisiaan. Jokaisen kasvattajan on saatava tuntea olevansa tarpeellinen ja arvostettu omassa työyhteisössään. (Ahonen 2023, 200; Viitala 2022, 69.) Liisa Ahosen (2023, 206) mukaan on myös hyvä pohtia tiimissä olevia rooleja, ovatko ne tarkoituksenmukaisia, koska työntekijöiden omaksumat roolit vaikuttavat tiimin yhteistyöhön sekä tiimin jäsenten hyvinvointiin.

Ahonen (2023, 10) korostaa, että tämä merkityksellinen, vaativa ja kuormittava työ edellyttää toimivaa tiimi työskentelyä. Toimivalla tiimillä on positiivisia vaikutuksia lasten hyvinvointiin ja se on laadukkaan pedagogiikan edellytys, jatkaa Ahonen. Ihmissuhdetyössä on tärkeää, että esihenkilöllä on ymmärrystä myönteisen ilmapiirin vaikutuksesta työyhteisöön. Lasten näkökulmasta se on tärkeää, koska työilmapiiri heijastuu myös lapsiin. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79.)

Tiimin jäsenten arvostus toisiaan kohtaan on edellytys hyvälle tiimityöskentelylle. Hyvä tiimityö ei ole itsestään selvyys. Se vaatii työntekijöiltä omaa aktiivisuutta ja halua onnistua sekä kykyä kohdata erilaisia vuorovaikutustilanteita. Toimimattomat henkilökemiat vaikuttavat vuorovaikutukseen, mutta ne ei eivät saisi olla este työnteolle tai yhteistyölle. (Ranta & Heiskanen 2022, luku ”Toimiva tiimityö- jaettu vastuu lapsen tuesta”.)

3 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa ovat esimerkiksi työn arvostus ja yleinen hyvinvointi töissä (OAJ 2019). Varhaiskasvatuksen työolojen yhteydessä puhutaan paljon resurssien riittämättömyydestä. Resursoinnilla tarkoitetaan työpanoksen määrän hallintaa ja kohdentamista. Resursointi on yleisesti henkilöstöjohtamisen konkreettinen ja jatkuva haaste. (Viitala 2021, luku ”Henkilöstön määrä ja kohdentuminen”.) Työn hallinnan tunteella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työn hallinnan ollessa hyvä, työntekijä tuntee työnsä mielekkääksi, sitoutuu työhönsä sekä on motivoitunut työstänsä. Henkinen ja fyysinen oireilu sekä niistä johtuvat poissaolot vähenevät. (Manka 2012, ”Työnilon käsite”.)

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työn mielekkyys ja työ itsessään sekä terveys, hyvinvointi ja turvallisuus muodostavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Työhyvinvoinnilla on iso merkitys työssä jaksamiseen. Työhyvinvointia lisäävät hyvä johtaminen, ammattitaitoinen työyhteisö sekä työyhteisön myönteinen ilmapiiri. (sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Työhyvinvoinnin määrittelyssä on tärkeää huomioida työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset ja, että ne ovat tasapainossa työntekijän mielen ja kehon kanssa (Työterveyslaitos 2024a). Myönteiset tunteet vaikuttavat toimintakykyyn, lisäävät luovuutta ja avoimuutta sekä parantavat sosiaalisia vuorovaikutussuhteita. Tunneilmaisujen tunnistaminen parantaa myös dialogisen vuorovaikutuksen yhteyttä. Myönteinen ajattelu on yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, luku ”Positiivinen psykologia ja voimavaramallit”.)

Työn ilo ja työn imu kertovat työntekijän työhyvinvoinnin kokemuksen tilasta, jossa työhön voi paneutua tarmokkaasti ja omistautuen omaa kokemustaan ja ajatteluun hyödyntäen. Merkityksellistä on tietää, että jokaisessa työpaikassa on mahdollisuus löytää työn ilo ja imu. Työn imun parantamiseen tarvitaan työyhteisön halua edistää arjen toiminta- ja vuorovaikutustapoja. Työn imu ei kuitenkaan ensisijaisesti tarkoita pelkästään työssä viihtymistä, vaan se voi olla myös palkitseva hetki työntekijälle, kun hän on selviytynyt haastavasta tilanteesta töissä. Työssä onnistuminen lisää työn imua. (Hakanen 2011, 6,19.)

3.2 Henkisen työhyvinvoinnin merkitys

Henkinen työnkuormitus on tutkitusti lisääntynyt varhaiskasvatusalalla (Pekkari-
nen & Pulkkinen 2022, 5). Monessa työpaikassa kuten esimerkiksi varhaiskasva-
tuksessa joutuu usein työpäivän aikana pohtimaan, mikä olisi paras tai oikea tapa
toimia. Arvot ohjaavat valintoja ja tavoite on toimia arvojemme mukaisesti (Eetti-
nen kuormitus työssä 2021, 5). Lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvin-
vointiin, suojeluun ja huolenpitoon, lapsen mielipiteiden huomioiminen, yhdenver-
tainen ja tasa-arvoinen kohtelu, syrjintäkielto sekä inklusiiviset periaatteet ovat
varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden yleisperiaatteita, joita jokaisen kasvat-
tajan on noudatettava työssään (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022a,
22–23). Kasvattajan kasvatustietoisuuteen kuuluu tietää kasvattajan velvollisuu-
det ja oikeudet sekä tietää, mitä kasvattajan työhön yleisesti kuuluu (Jalovaara
2005, 8). Kasvatustoiminta edellyttää kasvattajan ja/tai vanhemman läsnäoloa ja
tietoisuutta lapsen arjessa tapahtuvista asioista sekä halua olla ja vaikuttaa lap-
sen elämässä (Alasuutari 2006, 75).

Yksilöllisillä voimavaroilla voi tukea työn imua. Yksilöllisiä voimavaroja ovat opti-
mistinen asenne, positiivinen käsitys omasta ammattitaidosta ja usko siihen, että
selviää haastavistakin tilanteista. Palautumista vastoinkäymisten jälkeen kutsu-
taan *kimmoisuuudeksi*. Kykyä toimia luovasti ja järkevästi haastavissa vuorovai-
kutustilanteissa kutsutaan puolestaan *systemiälyksi*. Yksilöllisiä voimavaroja
vahvistamalla vaikutetaan työolojen ja työn myönteiseksi kokemiseen. (Hakanen
2011, 71.)

Aikuisen oma senhetkinen elämäntilanne voi vaikuttaa siihen, kuinka voimak-
kaasti esimerkiksi väkivallan pelko töissä koetaan. Väkivaltaisen lapsen kanssa
työskentely tai pelko väkivallan kohteeksi joutumisesta voi vaikuttaa aikuisen elä-
mänlaatuun heikentävästi, jos aikuisen omat voimavarat ja jaksaminen ovat niuk-
koja. Työnkuormittavuuden kokemus ei kuitenkaan vähennä kasvattajan ammat-
titaitoa. Omien rajojen tunnistaminen on tärkeää. (Riihonen ja Koskinen, 2020,
230.)

Pauliina Avolan ja Viivi Pentikäisen (2020, luku ”Kasvattajan hyvinvointi”) mukaan
sinnikkäällä harjoittelulla voi parantaa omaa hyvinvointia ja onnellisuutta. He

muistuttavat, että mielen hyvinvointiin tarvitaan jatkuvia hyviä valintoja samantyyppisillä kuin fyysisen kunnon ylläpitoon tarvitaan toistuvia harjoituksia. Oman henkisen hyvinvoinnin arvostaminen helpottaa tekemään oman arvon mukaisia hyviä arjen valintoja päivittäin, Avola ja Pentikäinen lisäävät.

Hyvinvointitaitojen opettaminen ja vahvistaminen tapahtuvat esimerkkien avulla, joten kasvattajan on tärkeää huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ollakseen hyvä kasvattaja. Omaksumalla positiivisen pedagogiikan osaksi kasvatusarkea, hyvinvoiva ja läsnäoleva kasvattaja näkee ympärillään hyviä asioita ja positiivisuutta, asenteella on tässä kontekstissa iso merkitys. (Avola & Pentikäinen 2020, luku ”Positiivisen pedagogiikan asenne”.)

3.3 Tunteiden merkitys kasvattajan työssä

Kasvattajalla voi päivän aikana olla valtava määrä tunteita, joita hän käy läpi. Voi olla pettymystä, surua, kiirettä, turhautumista ja jopa vihantunteita. Osa koetuista tunteista voi olla päällä samaan aikaan. Omat tunteet voivat olla myös ristiriitaisia. Oma tunnetta saatetaan myös vähätellä. Nämä tunnekokemukset voivat olla hyvinkin rankkoja ja viedä kasvattajan henkisiä voimavaroja. Kukaan ei kuitenkaan välttämättä kysy näistä tunteista saati, että kasvattaja itse toisi niitä itse ilmi. Tunteista puhuminen on kuitenkin tärkeää ja niistä vaikeneminen ei palvele kehtään, päinvastoin kasvattajan tunnekuormitus vain lisääntyy. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 6; Riihonen 2013, 42, 44.)

Marc Brackett (2024) kirjoittaa artikkelissaan opettajien kokemista tunteista ja niiden vaikutuksesta oppilaisiin sekä siitä, miten tunteiden vaikutus voi näkyä jopa opetuksen laadussa, oppilaiden, opettajien ja työyhteisön välisissä vuorovaikutussuhteissa sekä opettajan omassa hyvinvoinnissa. Brackett toteaaakin, että kielteisemmässä itseltämme luvan tuntea, menetämme siinä vaiheessa kyvyn ymmärtää kuinka tunnemme ja se tekee ihmisistä kyvyttömiä erittelemään tunteita, jolloin myös tunteiden selkeä ilmaiseminen on vaikeampaa. Se myös johtaa siihen, että ihmisillä ei ole rakentavia tapoja käsitellä tunteitaan, jatkaa Brackett. Haastavan kasvatustilanteen synnyttämä tunne kasvattajalla ei välttämättä ole sellainen, minkä kasvattaja voi lapselle näyttää sellaisenaan. Nämä tilanteet tuntuvat

kasvattajassa erityisen raskailta, koska kasvattaja joutuu mahdollisesti ilmaisemaan teennäisiä myönteisiä tunteita ja voi altistaa tällöin itsensä työuupumukselle. (Kokkonen 2017, 119–121.) Kasvattajan kieltäessä tunteiden tärkeyden tai jättäessään tunteensa huomioimatta, saattaa kasvattaja tahtomattaan siirtää tämän ajattelumallin myös lapsille, jotka ennen pitkää voivat oppia kätkemään tai vaimentamaan kokemansa tunteet. (Brackett 2024.)

Tunnelukutaito eli kyky tunnistaa omia tunteita ja muiden tunteita on kasvattajan työssä tärkeää. Tunteiden nimeäminen ja ymmärtäminen ovat osa tunnekäyttämistä. Työntekijän tunnistessa omaa tunne-elämäänsä ja omaa käyttäytymistään, on hänellä mahdollisuus silloin myös nähdä omia, ehkä tunnistamattomia-kin voimavarojansa. (Jalovaara 2005, 7, 29.) Kokkonen (2017, 4) ja Jalovaara (2005, 96) ovat yhtä mieltä siitä, että jokaisella kasvattajalla on mahdollisuus kehittää näitä taitoja. Kasvattajan työhön kuuluu turvallisen ilmapiiri luominen, jossa kommunikointi- ja käyttäytymistavat ovat ensiarvoisen tärkeitä, koska lapsi ottaa mallia aikuisesta, jatkaa Jalonen. Tunteiden säätelytaitojen opettaminen lapsille on aikuisen tehtävä ja se kuuluu kasvatustyöhön, toteaa Kokkonen.

Tunteet ovat yksilöllisiä ja jokaiseen tunteeseen vaikuttaa aikaisempi tunnekokemus sekä ihmisen temperamentti. Samat tilanteet aiheuttavat erilaisia tunteita eri ihmisillä. Ihminen voi kuitenkin oppia tunnistamaan ja ymmärtämään omia tunteitaan ja sitä kautta myös hyväksymään koetun tunteen. Omien tunteiden tunnistamisen myötä myös toisten tunteiden tunnistaminen on tärkeää, jotta voi esimerkiksi työyhteisössä tukea toisia oikealla tavalla. (Mielenterveystalo.fi 2024.)

Kasvattajalla on tärkeä rooli tunteiden validoinnissa. Tunteiden validoiminen tarkoittaa tunteiden oikeaksi vahvistamista. Validoiminen on tehokas keino lapsen kuulluksi tulemisessa. Siinä kasvattaja sanoin ja teoin osoittaa ymmärryksenä lapsen tunnekokemukselle. Vahvistettu tunnekokemus auttaa ottamaan vastaan kasvattajan ohjeet. Validoimisen voisi ajatella toimivan myös työyhteisössä. Validoiminen on yksinkertaisuudessaan sitä, että ymmärtää toisen ihmisen tilanteen ja osaa myös sanoittaa sen. (Riihonen & Koskinen 2020, 69.) Tunneilmaisujen ja sanomisien säätelyllä mahdollistetaan tasapainoisia ihmissuhteita esimerkiksi työelämässä. Ihmissuhdetyötä tekevät joutuvatkin työssään säätelämään omia

tunteitaan tavallista enemmän sekä miettimään, miten ilmaista omia tunteitaan. (Kokkonen 2017, 119.)

3.4 Vuorovaikutuksen merkitys kasvatustyössä

Vaikuttaminen, asioiden eteenpäin vieminen, tiedon hankinta ja tiedon jakaminen elein, ilmein, sanojen tai toiminnan kautta on ammatillista vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksessa vuorovaikutuksen merkitys korostuu, kun töitä tehdään lasten kanssa. Ajatusten ja tunteiden jakaminen sekä yhdessä tekeminen ja yhdessä oleminen ovat vuorovaikutusta. Jatkuvässä vuorovaikutuksessa oleminen on antoisaa, mutta vie myös voimavaroja, joten työntekijän on muistettava pitää huolta itsestään. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 22–23.)

Koulutuksen ja kokemuksen lisäksi tunneälyllä on merkitystä vuorovaikutustilanteissa. Tunneälyn avulla työntekijä tunnistaa ja tiedostaa omia tunteitaan ja sitä kautta osaa käsitellä tunteitaan tilanteisiin sopivalla tavalla. Tunneälykkäällä työntekijällä on myös kyky havaita muiden ihmisten tunnetiloja ja olla empaattinen. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 23, 61–62.) Tunneäly käsittääkin erilaisia tunnetaitoja kuten tunteiden tunnistaminen, kuvaileminen sekä ajattelun tukeminen tunteiden avulla. Myös tunneperäisen tiedon analysointi ja ymmärrys ovat tärkeitä tunnetaitoja. Tunnetaitojen täytyy olla hallinnassa, jotta tunteiden säätely on mahdollista. (Kokkonen 2017, 44–45.)

Vuorovaikutussuhteiden muodostumiseen vaikuttaa myös sukupolvien merkityksen ymmärtäminen. Erilaiset kasvatuskulttuurit voivat kohdata niin kasvattajien kuin vanhempienkin välillä. Vuorovaikutustilanteissa on aina tiedostamatta tai tiedostetusti läsnä henkilön oma historia ja oman sukupolven kasvatuskulttuuri sekä kokemus siitä, miten henkilö on kasvatettu. Tietoisuus omista kasvatetuksi tulemisen kokemuksista on tärkeää tiedostaa, koska tavat voivat heijastua siihen, miten kohtelemme lapsia. Tiedostamalla nämä seikat voi pyrkiä pois toimimattomista toimintamalleista ja mahdollistaa myös uusien sukupolvisopimusten kasvatuskäytäntöjen omaksumisen. Sukupolvisopimus- käsitteellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, miten aikuiset ja lapset voivat käyttäytyä toisiaan kohtaan. Kasvatuskäytäntöihin ja siihen, miten lapsiin suhtaudutaan vaikuttavat esimerkiksi kulttuuriset käsitykset lapsuudesta. (Korhonen 2006, 52, 54, 66.)

Vuorovaikutustaitojen merkitystä ammattitaidon näkökulmasta ei ole täysin tunnistettu. Vuorovaikutustaidot nähdään epämääräisenä käsitteenä puhuttaessa ammattipätevyyden taitoalueista, ne nähdään itsestäänselvyytenä perehtymättä tarkemmin, mitä vuorovaikutustaidoilla tarkoitetaan. Ammatillinen vuorovaikutus on monipuolinen taito, jossa tiedolla ja oppimisella on oma merkityksensä. Vuorovaikutusta on mahdollista oppia ja se on myös itsensä kehittämistä. Vuorovaikutustaitojen kehittämiseen tarvitaan konkreettista tietoa vuorovaikutuksen menetelmistä ja itse vuorovaikutuksesta. Opittua asiaa on tärkeä reflektoida, jotta voi kehittyä vuorovaikuttajana. (Vilen, Leppämäki ja Ekström 2002, 21.)

Lasten kanssa työskenteleminen on vastuullista, vaativaa ja arvokasta työtä. Jokainen kasvattajan valinta vaikuttaa lapsen hyvinvointiin nyt ja tulevaisuudessa. Vuorovaikutukselliset valinnat, tunnetaidot ja persoonallisuus ovat jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän tärkeä tiedostaa, jotta voi olla hyvä kasvattaja. (Ahonen 2023, 9–10.) Se, millaisena kasvattaja pitää lasta, vaikuttaa lapsen kohtaamiseen tai miten lapsen tarpeisiin vastataan (Repo 2013, 23). Tunteiden heijastuminen vuorovaikutustilanteisiin on väistämätöntä ja kasvattajan on tärkeää pohtia niiden vaikuttavuutta niin lapsen kuin vanhempienkin kohdalla. Kasvattajan kielteinen suhtautuminen lapseen aiheuttaa toimimattomia kasvatuskäytäntöjä ja vaikeuttaa lapsen sekä kasvattajan vuorovaikutussuhdetta tai sen syntymistä. Myönteinen suhtautuminen puolestaan lisää lapsen positiivista ajattelua itsestään. (Riihonen & Koskinen 2020, 177–179.)

Vuorovaikutustilanteet arjessa ovat tärkeitä tiedonvaihtotilanteita varhaiskasvattajan ja vanhempien välillä päivän tärkeistä tapahtumista. Vanhempien, joiden lapsi tarvitsee aikuisen apua selvittääkseen arjen tilanteista, on hyvä saada realistinen ja avoin kuvaus päiväntapahtumista. (Rautamies, Laakso & Poikonen 2020, 202.) Avoin vuorovaikutussuhde vanhempien ja kasvattajien välillä edellyttää Korhosen (2006, 62, 69) mielestä pohtivaa ja kiinnostunutta asennetta tilanteisiin sekä myötäelämisen taitoa. Avoimessa ilmapiirissä, missä tunteet näkyvät, lapselle välittyy tunne, että hänestä ja hänen asioistaan huolehditaan ja niistä ollaan kiinnostuneita, hän jatkaa.

3.5 Mielen hyvinvointia kasvatustyössä

Mielenterveydellä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä arjen haasteista ja kykyä tunnistaa omat voimavaransa sekä pystyvyyttä vuorovaikutukseen ihmisten kanssa. Usein mielenterveydestä puhuttaessa unohdetaan, ettei mielenterveydellä tarkoiteta pelkästään mielenterveyden häiriöitä vaan mielenterveys on myös mielen hyvinvointia ja psyykkisen elämän tasapainoa arjessa. Mielenterveys työelämässä puhuttaa ja varsinkin työssä, missä on paljon emotionaalista kuormitusta työntekijä saattaa tuntea voimakasta riittämättömyyden tunnetta ja väsymystä. Usein nämä rakenteelliset tekijät vaikuttavat työntekijän mielen hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2024b.)

Isokorpi (2006, 222–223) toteaa suoraan, että tunnevaltaisella alalla työskentely aiheuttaa usein tunneuupumusta, samassa yhteydessä hän myös korostaa, kuinka tärkeää on oppia rajaamaan työtään sekä tunnistaa vahvuudet ja heikkoudet, jotta voi yleensäkin jaksaa tunnevaltaisessa työssä. Ihmissuhdealoilla työskentelevillä on yleensä korkea työmoraali, joka voi osittain lisätä psyykkistä ylikuormitusta, mutta sen voi myös nähdä niin, että ihminen haluaa kehittyä työssään ja lisätä itsetuntemustaan, lisää Isokorpi.

Ihan arkipäiväiset tunteiden säätelyyn liittyvät valinnat vaikuttavat Kokkosen (2017, 55) mielestä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiimme. Mattilan ja Rantalan (2019, 27, 30) mukaan tunteet herättävät ajattelua ja ajattelu herättää puolestaan tunteita. Molemmat, niin ajattelu kuin tunteet ovat koko ajan läsnä ja niiden välisellä tasapainolla on merkitystä, he toteavat ja lisäävät, että itsensä ilmaiseminen ja toisen ihmisen ymmärtäminen vähentää vuorovaikutuksellisen työn kuormitusta. Mentalisaatio on kykyä ja halua ymmärtää sekä huomioida omien ja toisten mielen tiloja. Mentalisaation avulla ymmärretään, mitä voi olla esimerkiksi käyttäytymisen taustalla. Taitoa on myös hyväksyä ettei kaikkeen voi vaikuttaa eikä koskaan voi saada täyttä varmuutta, miten ihmiset kokevat eri asioita. (Pajulo, Salo & Pyykkönen 2015, luku ”Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä”.) Mentalisoiva kasvattaja huomioi ympärillä olevien lasten tarpeita, tunteita ja näkökulmia. Mentalisaation avulla kasvattaja oppii ymmärtämään myös itseään ja tunteitaan paremmin. Lapsi kokee tällöin maailman turvallisena sekä arjen enustettavana ja kiinnostavana. (Mattila & Rantala 2019, 27, 106.)

Resilienssi kertoo ihmisen kyvystä selvitä hankalustakin tilanteista. Toisilla selviytymiskyky, joustavuus ja psyykinen sitkeys ovat parempia kuin toisilla, jolloin stressin sietokyky on myös parempi. Mentalisaatiokyky vahvistaa resilienssiä. (Mattila ja Rantala 2019, 99.) Tunteiden tunnistamisen myötä kasvattajalla on mahdollisuus myös itse tutkiskella omien tunteidensa aiheuttamia reaktioita (Jalovaara 2005, 108). On tärkeää tiedostaa, miten kohtaamme omat tunteemme, ettemme väheksy tai liioittele niitä. Itsemyötätunnon avulla kasvattaja hyväksyy omat tunteensa eikä koe niistä syyllisyyttä. Itsemyötätunnolla tarkoitetaan ystävällisyyttä itseään kohtaan, ihmisyyttä ja tietoista läsnäoloa. (Nyyti Ry 2024a.)

Kasvattajat ja muut auttamistyötä tekevät voivat tuntea myötätuntostressiä. Se ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita patologista stressiä, eli normaalien työhön liittyvien asioiden näkemistä häiriötekijöinä vaan stressiä, joka syntyy myötätunnona. (Nissinen 2007, 14, 18.) Isokorven mukaan (2006, 242) myötätuntouupumus syntyy auttamisesta ja halusta auttaa toista ihmistä sekä välittämisestä, nämä puolestaan aiheuttavat hämmennyksen ja avuttomuuden tunteita. Myötätuntostressin uhkatekijöinä voidaan nähdä puutteelliset resurssit sekä säästötoimenpiteet. Isokorven mielestä valitettavan usein myötätuntostressi nähdään ammattitaidon puutteena, vaikka kyse on enemmänkin luonnollisesta reaktiosta mahdottomiin vaatimuksiin. Nissinen (2007, 14, 18) kirjoittaa, että Myötätuntostressi voi kuitenkin parhaimmillaan saada kasvattajan refleктоimaan omaa työtään sekä muuttamaan toimintaansa, vaikka työ koettaisiinkin kuormittavana. Myötätuntostressi voidaan tällöin Nissisen mukaan nähdä ammatillisuuden ja kehittymisen lähtökohtana, koska kasvattajan kokemat tunteet kertovat työn haasteista. Tärkeää kasvattajan näkökulmasta on myötätuntostressin tunnistaminen. Mikäli myötätuntostressiä ei tunnisteta tai asiasta vaietaan, se voi heikentää kasvattajan työhyvinvointia, jatkaa Nissinen.

Eettisyys on osa ammatillisuutta, eikä sen tarkoitus ole aiheuttaa kuormitusta vaan ammatillista ja kehittävää pohdintaa oikean ja väärän välillä. Eettisen stressin kokemiseen voi johtaa esimerkiksi puutteelliset resurssit, joiden takia työn laadukkuus kärsii. Työntekijä joutuu tällöin pohtimaan omia eettisiä periaatteitaan ja ehkä toimimaan niiden vastaisesti. Eettisen stressin kuormitusta voi vähentää puhumalla avoimesti työyhteisössä kuormitusta aiheuttavista asioista. Kokemusten ja näkemysten jakamisen avulla, huomioiden vaitiolovelvollisuus, työntekijät

voivat lisätä tietoisuuttaan eettisestä stressistä sekä oppia toisiltaan. Eettisen stressin ennaltaehkäisyyn tarvitaan tietoa kuormitusta aiheuttavista tekijöistä, jotta niiden ratkaisemiseksi tai helpottamiseksi löytyisi toimivia keinoja. Eettisen stressin olemassaolon tunnistaminen ja tiedon lisääminen voi helpottaa eettisen kuormituksen kokemista. Se on myös yksi askel kohti työyhteisön eettisen toiminnan tukemista. (Eettinen kuormitus työssä 2021, 6–8.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Aloitin opinnäytetyöni työstämisen perehtymällä laajasti valitsemaani aiheeseen useasta eri näkökulmasta ja syventymällä huolellisesti eri menetelmiin. Metodologiaan tutustuminen oli opinnäytetyöprosessin onnistumisen kannalta tärkeää. Aineiston keräämisvaiheessa hain runsaasti tietoa haastavista kasvatustilanteista sekä työhyvinvoinnin ulottuvuuksista. Perehdyin teoriaan huolellisesti ja syvällisesti, jolloin minun oli helpompi lähteä laatimaan kyselyä. Opinnäytetyöni teoria muodostuu vuorovaikutuksessa kokoamani aineiston kanssa, jolloin teoria muodostaa näin ollen kategorisoinnin pohjan (Ahonen 1994, 123).

4.1 Laadullinen opinnäytetyö

Laadulliselle opinnäytetyölle on tyypillistä kokonaisvaltainen tiedonhankinta, aineistolähtöinen analyysi sekä tarkoituksenmukainen kohdejoukko. Laadullisessa opinnäytetyössä huomio on tutkittavien näkemyksissä ja ilmiötä halutaan ymmärtää kokonaisvaltaisesti. (Tuomi 2007, 96–97, 99.) Tuomen (2007, 97) mukaan laadulliselle tutkimusotteelle on tyypillistä tiedon hankinta tietystä ryhmästä eli tässä opinnäytetyössä varhaiskasvatusalalla työskentelevistä henkilöistä, jolloin saadaan tietoa juuri heidän kokemuksistaan haastavissa kasvatustilanteissa. Tällöin tarkoituksenmukainen otosvalinta on Tuomen mukaan perusteltu.

Lähestyttäessä aineisto- ja teorialähtöistä tutkimusta aineiston analyysin perusteella eikä niinkään metodologisesti, voidaan puhua teoriaohjaavasta analyysistä, joka on teoria- ja aineistolähtöisen analyysin välimuoto (Tuomi 2007, 129). Teoriaohjaavassa analyysissä kerätään aineistoa ennalta valituista teemoista (Tuomi 2007, 129), kuten tässä opinnäytetyössä haastavista kasvatustilanteista ja työhyvinvoinnista. Teoriaohjaavassa analyysissä aineiston keräämiseen ei ole tarkkaan määriteltyjä tapoja vaan aineiston voi kerätä varsin vapaasti (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku "Laadullisen analyysin muodot"). Vaikka opinnäytetyöhöni on valittu tärkeimpiä teoreettisia käsitteitä ennen empiirisen aineiston hankkimista, ei etukäteen valitut teoreettiset analyysiä ohjaavat yhdistävät tekijät kuitenkaan suoraan tarkoita että, analyysini perustuisi teoriaan vaan teoriasta nähdään olevan apua analyysin eri vaiheissa. Opinnäytetyö kokonaisuudessaan kuitenkin itsessään vaikuttaa siihen, mikä on teorian ohjaava vaikutus. (Tuomi 2007,

128–130.) Analysointivaiheen aikana, nimenomaan aineiston käsittelyssä koin etuna sen, ettei minulla ollut liian tarkkaa tutkimussuunnitelmaa, vaikka opinnäytetyötäni on ohjannut alusta asti tietty teoreettinen suuntaus. Tämä avoin suhtautuminen mahdollisti ennakolta odottamattomien tulosten syntymisen (Eskola & Suoranta, 1998, 164). Teoriaohjaavan analyysin yhteydessä puhutaan yleensä abduktiivisesta päättelystä, jossa vaihtelevat valmiit mallit ja aineistolähtöisyys. Tämän päättelylogiikan myötä tutkijalle mahdollistuu uusia näkökulmia aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku ”Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi”.)

Pyrin opinnäytetyössäni ymmärtämään ihmisten kokemia tunteita sekä tarkastelen kokemuksia ja niiden merkityksiä sosiaalisen todellisuuden eli työhyvinvoinnin ja haastavien kasvatustilanteiden kontekstissa. Relativismi ja realismi ovat tieteellisiä käsityksiä sosiaalisesta todellisuudesta. Sosiaalisen todellisuuden ymmärtäminen ohjaa tutkimuksen eri vaiheita kuten tutkimuskysymysten asettelua ja käytettävää aineistonkeruumenetelmää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 7).

Opinnäytetyössäni ei ole tarkoitus selvittää, onko toisen kasvattajan tunnekokemus voimakkaampi kuin toisen, vaan ymmärtää kasvattajien kokemia käsityksiä tunnekokemuksista. Relativisti on kiinnostunut ymmärtämään, miten esimerkiksi kasvattajat kokevat haastavat kasvatustilanteet ja miten he niitä kuvailevat sekä muuttuuko haastavien kasvatustilanteiden kokeminen kontekstin muuttuessa. Realistinen ajattelutapa auttaa puolestaan ymmärtämään haastaviin kasvatustilanteisiin suhtautumista ja asennetta miettimättä, mitä haastavista kasvatustilanteista yleisesti puhutaan ilmiönä. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006, 77) sanovatkin, että usein on tutkimuksen kannalta suositeltavaa suhtautua kriittisesti olemassa olevaan todellisuuteen ja yhdistää relativismi ja realistinen käsitys todellisuudesta.

Vaikka kokoamani empiirinen aineisto on hyvin laaja, en kuitenkaan missään vaiheessa kokenut sitä ongelmallisena, koska opinnäytetyöni aihe on minulle erittäin tärkeä ja koen kaiken tiedon sen ympärillä olevan merkityksellistä ja lisäävän omaa tietoisuuttani tarkasteltavasta aiheesta. Hakalan (2018, luku ”Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen”) mukaan onkin tärkeää saada aineistosta esiin kaikki oleellinen. Eskolan ja Suorannan (1998, 20, 81) mielestä on optimaalista

löytää aineistosta uusia näkökulmia, koota empiirinen aineisto perehtymällä laajasti teoriaan ja sitä kautta määritellä keskeisimmät käsitteet. Hyvässä tutkimuksessa Suorannan ja Eskolan (1998, 81, 84) mukaan aloitetaan teoriasta ja palataan siihen useamman kerran prosessin aikana, jotta nähdään tukevatko tutkimuskysymykset ja kerätty aineisto teoriaa. Teoria voidaan heidän mukaansa nähdä myös välineenä, joka mahdollistaa tulkintojen tekemisen perustamalla tulokset tutkittuun tietoon.

4.2 Aineiston kerääminen kyselyn avulla

Opinnäytetyöni aineistoa keräsin Webropol-kyselyllä. Kysely on yksi fenomenografisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmästä, jossa avoimien kysymysten muodossa saadaan vastaajilta persoonallisia ja omakohtaisia kuvailuja heidän kokemuksistaan (Kettunen 2021, luku ”Fenomenografia”). Laatimani Webropol-kyselyn kysymykset olivat monivalinta-, strukturoituja- ja avoimia kysymyksiä. Kyselyssä olevien valmiiden vastausvaihtoehtojen tarkoitus ei ollut johdatella (Tietoarkisto 2024, ”Näkökulmia kysymysten sisältöön ja tyyliin”) vastaajaa, vaan auttaa tunnistamaan tunteita ja ajatuksia. Kyselylomakkeessa jaoin kysymykset asiasisältöihin, jolloin kysymyksiin vastaaminen eteni loogisesti. Kyselylomakkeessa (liite 4) oli 34 kysymystä. Laatimani kysely oli hyvin laaja ja kysymyksiä oli paljon, koska pyrin tarkastelemaan ilmiötä useasta näkökulmasta ja saamaan monipuolisesti tietoa kyselyn avulla. Avoimet vastausvaihtoehdot mahdollistivat vastaajien omien tunteiden ja kokemusten kuvailemisen. Kaikki vastaukset on analysoitu ja käyty huolellisesti läpi kunnioittaen jokaisen vastaajan kokemusta opinnäytetyöni aiheesta.

Kyselyn valmistuttua, lähetin ensin testikyselyn kahdelle varhaiskasvatuksessa työskentelevälle henkilölle, joilla tiesin olevan kokemusta varhaiskasvatusalalla työskentelystä. Testivastaajat arvioivat mittaria eli kyselylomakkeen toimivuutta, kysymysten täsmällisyyttä, selkeyttä sekä vastaamiseen käytettyä aikaa (Vilkkä 2007, 78). Pidin tärkeänä kuulla esimerkiksi testivastaajien kyselyyn käyttämästään ajasta sekä mahdollisista turhista kysymyksistä. Testivastaajien palautteen myötä selvisi, että kyselyyn vastaaminen kesti kauemmin kuin olin ajatellut. Työs-

tin kyselyä saamani palautteen avulla. Yleisesti testivastaajien palaute oli positii-
vistä ja he kokivat kysymykset selkeinä ja ajatuksia herättävinä. Toiseen testiky-
selyyn en kokenut olevan tarvetta.

Lähetin saatekirjeet (liite 1 ja 2) henkilöille, joiden kautta minun oli mahdollista
tavoittaa laajasti varhaiskasvatuksessa työskenteleviä henkilöitä. Toisen henki-
lön sähköpostiosoitteen valitsin kyseisen kaupungin verkkosivustolta ja toisen
sain yhteystietoni kautta. Lähettämässäni saatekirjeessä (liite 2) mainitsin, ke-
neltä yhteystieto oli saatu. Tämä oli yhteystietoni esittämä toive. Lähestyin lisäksi
WhatsApp-viestillä heitä, joilla tiesin olevan kokemusta varhaiskasvatusalalta, lä-
hettäen heille Webropol-kyselyssä olevan esittelyviestin (liite 4) ja pyysin heitä
halutessaan lähettämään minulle sähköpostiosoitteen kyselylinkin vastaanotta-
mista varten. Lähettämissäni saatekirjeissä korostin kyselyn anonymiteettia. Ky-
selylinkin vastaanottaneilla oli mahdollisuus vastata tai olla vastaamatta. Minulla
ei ole tietoa, ovatko kyselylinkin vastaanottaneet vastanneet vai eivät, elleivät he
ole itse antaneet minulle tätä tietoa. Kysely oli auki 25.4-10.5.2024. Lähetin säh-
köpostitse muistutusviestin (liite 3) viikon jälkeen ensimmäisen viestin vastaanot-
tamisesta kaikille, joille saatekirje tai viesti oli lähetetty. Olen näin toimiessani pyr-
kinyt saavuttamaan mahdollisimman laajasti varhaiskasvatusalalla työskentele-
viä henkilöitä. Laajasta otannasta huolimatta kyselyn kato jäi suureksi.

Kyselyyn vastasi yhdeksän varhaiskasvatusalalla työskentelevää henkilöä. Tarja
Heikkilän (2014, luku "Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus") mukaan kvali-
tatiivisessa tutkimuksessa tapausten määrä voi olla vähäinen. Tärkeää on ta-
pausten huolellinen ja tarkka analysointi, Heikkilä jatkaa. Kyselyn tulosten analy-
sointiin tämä merkittävä kato vaikutti siten, että taustatietoja varten kysymäni ky-
symykset eivät ole analysoinnissa mukana. Anonymiteetin kannalta tämä on mie-
lestäni perusteltua näin pienen vastaajamäärän ollessa kyseessä. Niikon (2003a,
34) mukaan painopiste on kasvattajien käsityksissä, miten he ilmiön käsittävät ja
kokevat. Mielestäni kasvattajien ammattinimikkeillä ei ole tulosten kannalta mer-
kitystä. Merkitystä on tässä opinnäytetyössä kasvattajien kokemuksilla, tunteilla
ja ajatuksilla haastavien kasvatustilanteiden ja työhyvinvoinnin kokemuksen kon-
tektissa. Jätän myös mainitsematta yksiköt ja kaupungit, mihin kysely on lähe-
tetty, koska niillä tiedoilla ei ole merkitystä opinnäytetyöni tulosten kannalta. Tär-

keintä oli saada vastauksia oikealta kohderyhmältä eli varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Kaikki vastaajat kertoivat olevansa joko varhaiskasvatuksen lastenhoitajia tai varhaiskasvatuksen opettajia. Saatu aineisto on anonyymi eli vastausten perusteella ei voida tunnistaa vastaajaa.

4.3 Fenomenografinen lähestymistapa

Laadullisen tutkimuksen yksi lähestymistapa on fenomenografia, jossa tarkastellaan käsityksiä erilaisista ilmiöistä ja miten erilaisilla tavoilla ilmiötä voidaan ymmärtää. (Huusko & Paloniemi 2006, luku "Fenomenografia tutkimussuuntauksena"). Ruotsista lähtöisin olevan fenomenografisen tutkimussuuntauksen teoreettiset lähtökohdat on kehittänyt Ference Marton yhdessä tutkimusryhmänsä kanssa Göteborgin yliopistossa (Häkkinen 1996, 5).

Fenomenografia ei ole menetelmä, vaikka siinä on menetelmällisiä ja teoreettisia elementtejä, vaan fenomenografia on tapa lähestyä ilmiötä, tunnistamalla, muotoilemalla ja löytämällä erityisiä ilmiön kannalta merkityksellisiä kysymyksiä tarkastella ilmiötä. (Marton & Booth 1997, luku "The idea of phenomenography".) Tarkastelen Martonin ja Boothin ajattelutavan mukaisesti kasvattajien kokemaa haastavaa kasvatustilannetta ilmiönä. Kyselyn avulla pyrin ymmärtämään ilmiön moniulotteisuutta, ja sitä miten eri tavoin ihmiset tulkitsevat ja kokevat näitä tilanteita. Ymmärrykseni kartoittamiseksi laadin kyselylomakkeen, jonka avulla pyrin monipuolisesti tunnistamaan ja tarkastelemaan haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamia tunteita ja kokemuksia. Fenomenografiassa tulkinta syntyykin vuoropuheluna yhdessä aineiston kanssa (Huusko & Paloniemi 2006, luku "Aineiston analyysi fenomenografisessa tutkimuksessa").

Niikon (2003a, 25) mukaan fenomenografiassa perehdytään muiden ihmisten kokemusten tarkasteluun, jolloin tarkastellaan ilmiötä toisen asteen näkökulmasta. Toisen asteen näkökulma on epäsuora menetelmä (Niikko 2003a, 25), jolla kuvaan tietyn ryhmän eli varhaiskasvattajien kokemuksia ja käsityksiä haastavista kasvatustilanteista, miten he kokevat ja käsittävät haastavat kasvatustilanteet. Niikon (2003a, 28) mukaan se, mitä ihminen ajattelee asioista tai miten hän käsittää ilmiöiden ja asioiden välisiä suhteita, vaikuttaa siihen, miten ihminen käyttäytyy. Toiminnan ja käsityksen välillä ei hänen mukaansa ole kuitenkaan suoraa

yhteyttä. Niikko (2003a, 31) kuvailee fenomenografista tutkijaa oppijana, joka etsii ilmiön rakennetta ja siihen liittyviä merkityksiä.

Fenomenografian yhteydessä puhutaan esikäsitteistä, joita ovat ihmisten omat spontaanit käsitykset arjen kokemuksista. Näillä on merkitystä esimerkiksi silloin, jos ihminen haluaa ymmärtää uusia kokemuksia, tällöin on ymmärrettävä ja otettava huomioon esikäsitteet. Ihminen muodostaa käsityksen jostain tietystä asiasta itselleen ja käsitystä voi helposti muuttaa, mutta on syytä huomioida, että käsitykset eivät tarkoita samaa kuin mielipiteen muuttaminen jostain asiasta. Käsitteet ovat osa isompaa tietoisuutta. (Ahonen 1994, 114, 116–117.)

Ahonen (1994, 115) jakaa fenomenografisen tutkimuksen neljään vaiheeseen, jonka mukaisesti opinnäytetyöni etenee. 1) Opinnäytetyön aihe sai alkunsa työelämälähtöisestä näkökulmasta kiinnittäessäni huomioni haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamaan tunnekokemukseen. Haastavat kasvatustilanteet puhuttavat paljon varhaiskasvatuksen arjessa, joten koin aiheen olevan relevantti opinnäytetyötäni varten. 2) Seuraavaksi perehdyin teoriaan ja jäsentäsin niitä näkökulmia, jotka koin liittyvän aiheeseeni. 3) Seuraavaksi keräsin kyselyn avulla varhaiskasvatusalalla työskentelevien kasvattajien ajatuksia, kokemuksia ja käsityksiä haastavista kasvatustilanteista ja niiden aiheuttamien tunteiden vaikutuksesta henkiseen työhyvinvointiin. 4) Tämän jälkeen luokittelin käsitykset merkitysten perusteella sekä pyrin lisäksi selittämään yksityiskohtaisemmin käsityksiä ja käsitysten erilaisuutta merkitysluokkien avulla.

4.4 Aineiston analyysi

Opinnäytetyöni aineisto on analysoitu fenomenografista analyysiä sekä sisällönanalyysiä soveltamalla. Aineiston laajuuden vuoksi olen tehnyt aineiston analysointia koko prosessin ajan. Niikko (2003a, 32–33) sanookin, että fenomenografiselle analyysille on tyypillistä analyysin jatkuminen koko aineiston keruuajan. Analyysiprosessi on looginen ja reflektiivinen, mutta sen ei tarvitse edetä tietyn kaavan mukaisesti. Aineiston kokonaiskuvan säilyttäminen on tärkeää siinä vaiheessa, kun aineistoa jaetaan merkityksellisiksi kategorioiksi. Sisältöä tulee vertailla kokoajan, koska alustavat lajittelu perusteet muuttuvat analyysiprosessin

edetessä, jatkaa Niikko. Ahosen (1994, 123) mukaan aineistoa on tärkeä käsitellä avoimin mielin.

Aloitin kyselyn analysoinnin koodaamalla aineistoni. Koodaus on työvaihe, jossa tutkija järjestää ja luokittelee aineiston ennen kuin siirtyy analysoimaan sitä (Juhila 2021). Esimerkiksi Jaana Vuoren (2021) mukaan teorian ohjaavassa koodauksessa tutkija valitsee oman teoreettisen ymmärryksensä mukaisesti aineistosta itseään kiinnostavia asioita, toisin kuin aineistolähtöisessä koodauksessa tutkija puolestaan etsii avoimesti aineistosta kohtia, jotka liittyvät tutkittavaan aiheeseen ja kiinnostavat tutkijaa. Olen yhdistänyt opinnäytetyössäni näitä molempia laadulliselle sisällönanalyysille tyypillisiä koodaus tapoja parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi.

Olen helpottanut sisällönanalyysin tulkitsemista teemoittelemalla kyselyllä saamani aineiston. Teemoja on kolme, joiden alle keräsin kyselyyn vastanneiden kasvattajien ajatuksia ja käsityksiä. Yhdestä avoimesta vastauksesta saattoi saada merkityksellisiä ilmaisuja useampaan teemaan. Nämä näkyvät taulukossa 1, jossa olen kuvannut tätä ilmiötä käyttämällä eri värejä. Sisällönanalyysissä pyrin tuomaan esille vastaajien käsityksiä tarkasteltavasta aiheesta arjen todellisuudessa. Pehdyin huolellisesti saatuun aineistoon lukemalla vastaukset läpi useaan kertaan. Siirsin koodausvaiheessa vastaukset Word-tiedostolle, jolloin minun oli helpompaa syventyä vastaajien antamiin vastauksiin ja ilmaisiin. Kävin vastaukset läpi huolellisesti ja etsin merkityksiä ja merkityksellisiä ilmauksia tarkasteltavasta aiheesta. Kirjoitin vastauksia auki konkreettisesti paperille, etsien eri merkityksiä ja käsityksiä sekä niiden eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Tämän perinteisen kirjoitustavan koin itselleni mieleiseksi toimintatavaksi ja sain näin kokonaisvaltaisen kuvan kyselyn avulla keräämästäni aineistosta.

Aloitin analyysin käymällä vastauksia läpi kysymys kysymykseltä, ja siirryin sitten häivyttämään kysymykset ja etsimään vastauksista merkityksellisiä ilmaisuja. Käytin apuna myös Webropol-pilvityökalua, jonka avulla etsin avoimista vastauksista eniten käytettyjä sanoja. Teemoittelin vastauksia eri osioihin, kuten kuormitusta ja tunteita kuvaavat ilmaisut erikseen ja henkistä hyvinvointia käsittelevät ilmaisut omaan osioonsa. Teemoittelussa laadullinen aineisto jaetaan eri aihepiireihin, ryhmitellään ja etsitään kyseiseen teemaan liittyviä käsityksiä (Tuomi &

Sarajärvi 2018, luku ” Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.) Toimin samalla tavalla jokaisen vastauksen kohdalla. Näin toimimalla sain muodostettua kokonaisvaltaisen ja selkeämmän kuvan vastauksista. Vaihe vaiheelta alkoivat kategoriat muodostua. Ahonen (1994, 127) kertoo kategorioiden olevan merkitysluokkia, jotka muodostuvat merkityksellisten ilmaisuja tulkinnan myötä. Kategorioiden muodostamiseen tarvitaan teoreettista ajattelua, hän toteaa. Vertailemalla eri käsityksiä ja ilmaisuja kategorioiden välillä saadaan paljon eri näkökulmia aiheeseen (Niikko 2003a, 36, 39). Kuvauskategoriat ovat minun tulkintojani vastaajien käsityksistä ja ajatuksista liittyen opinnäytetyöni aiheeseen.

Taulukko 1. Kategorioiden muodostaminen

Haastaviin kasvatustilanteisiin liittyviä tunteita ja merkityksiä	Kuormittavuutta kuvaavia ilmaisuja	Henkiseen työhyvinvointiin liittyviä merkityksiä
<p>”Oma rauhallisuus ja luottamus siihen, että osaa toimia. Jokaisen lapsen kanssa on omat keinot, mitkä auttaa voimakkaassa tunnekuohussa ja tämä vaatii aikaa ja resursseja, että tilanteissa saa olla rauhassa lapsen kanssa. Lisäksi täytyy tuntea lapsi ja olla menetelmiä ja keinoja toimia haastavassa tilanteessa.”K5</p> <p>”Hermostun, mutta koitan olla näyttämättä sitä” K7</p> <p>”Annetaan aikaa tilanteelle. Pysyy itse rauhallisena. Tieto ja varmuus siitä, että toimii tilanteessa oikein. Yhteisesti sovitut toimintatavat kyseisissä tilanteissa. Yrittää ymmärtää lasta.”K1</p>	<p>”Vähäisellä henkilöstön määrällä haastava tilanne sitoo yhden aikuisen pitkäksi aikaa, jolloin tasa-arvoinen ja yksilöllinen kohtaaminen muita lapsia kohtaan ei toteudu”K2</p> <p>”Nämä tilanteet ovat usein myös todella pitkäkestoisia, jolloin ei voi esim. huolehtia muiden lasten tarpeista.”K9</p> <p>”Kaiken kaikkiaan kiire, työkuorman suuruus ja riittämättömät resurssit kuormittavat henkilökuntaa ja myös lapsia aivan liikaa ja tämän takia tilanne alkaa olla kestävä ja moni vaihtaa alaa”K9</p>	<p>”Osaamisen lisääminen, erityisesti haastavat kasvatustilanteet ja niiden käsittely on kiinnostanut minua. Vaikka koen toimivani yleensä oikein, olen epäroinyt, kun lapsen käytös ei rutiineista ja toistoista huolimatta tunnu helpottavan”K5</p> <p>”Kun saisi jokaisen tilanteen käydä loppuun asti rauhassa, se parantaisi työhyvinvointia ja jaksamista.”K9</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Lapsituntemus • Ymmärtää lasta • Rauhallisuus • Aikaa hoitaa tilanne • Empatia, myötätunto • Toimivat keinot • Tunteiden piilottelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Resurssit • Liian vähän henkilökuntaa • Tuen tarpeen toteutumisen • Eettinen stressi 	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen lisääminen (varmuus työhön) • Kiire pois • Rauhallisuus • Resurssit

Fenomenografisen analyysin tulos esitetään yleensä taulukon avulla. Taulukossa on jäsennellyt kategoriat, jotka etenevät loogisesti pienistä ja yksinkertaisista käsityksistä laajempiin kokonaisuuksiin. Ne tekijät, jotka erottavat kategoriat toisistaan ovat merkityksellisiä. (Kettunen 2021, luku ”Fenomenografia”.) Tulokset ovat kuvauskategorioiden muodossa, jotka edustavat teorian suhdetta empiriaan

(Häkkinen 1996, 33). Niikon (2003a, 32–34) mukaan fenomenografisessa analyysissä keskitytään ilmauksiin yleisesti, ei niinkään ilmauksia tuottaviin kasvattajiin eli vastauksia analysoidessa ei ole merkityksellistä, onko ilmaukset lähtöisin samalta vastaajalta. Analyysissa häivytetään vastaajien rajat, koska kiinnostavaa ovat aineistosta nousevat merkitykset. Tämä edellyttää Niikon mukaan jatkuvaa reflektointia ja aineiston lukemista sekä tärkeiden elementtien etsimistä aineistosta. Häkkinen (1996, 48) toteaa, ettei käsityskategorioiden ole tarkoitus edustaa yksittäisen ihmisen ajattelua vaan yleisempiä ajattelumalleja. Analyysissa on Niikon (2003a, 34) mielestä tärkeää pyrkiä ymmärtämään ilmausten merkityksellisyyksiä ja antavatko ne vastauksia tutkimuskysymyksiin. Analysointi vaiheessa tarkensin tutkimuskysymyksiäni saadun aineiston pohjata. Eskolan ja Suorannan (1998, 16) mukaan onkin mahdollista, että laadullisen tutkimuksen tekijä voi joutua miettimään jopa tutkimusasetelmaa tai tutkimuskysymyksiä uudestaan prosessin edetessä.

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Ahosen (1994, 130–131) mukaan tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan luotettavuuskriteereillä, jotka koskevat aineiston hankinnan ja muodostettujen kategorioiden luotettavuutta. Opinnäytetyöni luotettavuus syntyy keräämäni aineiston aitoudesta ja relevanttiudesta. Tulkinnat vastaavat kasvattajien ilmaisemia merkityksiä niiden oikeissa asiayhteyksissään ja kategoriat ovat lisäksi merkityksellisiä opinnäytetyöni teorian kannalta. Opinnäytetyöni aineisto on tuotettu siten, että intersubjektiiivinen ymmärrys ja luottamus on ollut läsnä koko prosessin ajan. Tämä täyttää opinnäytetyöni aitouden kriteerit. Opinnäytetyön luotettavuutta voi arvioida myös huolellisella kuvauksella koko prosessista. Olen tämän lisäksi kuvannut tulkintojen aitoutta esimerkeillä. Esimerkit ovat vastauksista sellaisinaan nostettuja. Luotettavuutta lisää myös esimerkkien perässä olevat merkinnät kuten K1 eli kasvattaja 1 on vastannut näin. Häkkinen (1996, 48) toteaa, että olisi tärkeää esittää haastattelulainaukset siten, että tutkittavien ilmaisun konteksti säilyy. Olen pyrkinyt opinnäytetyössäni kunnioittamaan vastaajien antamaa ilmaustaan oikeassa asiayhteydessä. Tulosten luotettavuuden arvioinnissa on syytä ottaa huomioon, että vastauksiin voi vaikuttaa vastaajan sen hetkinen mielentila.

Tällä tarkoitan sitä, että jos työpäivä on ollut juuri sinä päivänä erityisen kuormittava, voi se vaikuttaa vastauksiin negatiivisesti. Puolestaan hyvä päivä töissä voi antaa positiivisemmän vastauksen. Näin ollen tulokset eivät ole välttämättä toistettavissa.

Oma teoreettinen perehtyneisyyteni ja kokemustaustani opinnäytetyöni aiheesta on voinut vaikuttaa tulkintaani. Ahonen (1994, 122) toteaaakin viitaten Martonin (1988) ja Salnerin (1989) ajatuksiin, että omien lähtökohtien tiedostaminen ja tunnistaminen on yksi luotettavuuden takeista. Omat lähtökohdat vaikuttavat aineiston hankintaan ja johtopäätösten tekoon, mutta niiden tietoinen käsittely on hallittua subjektiivisuutta (Ahonen, 1994, 122). Tässä tapauksessa teoriatietoisuuteni on voinut ohjata esimerkiksi kysymysten asettelua haluamaani suuntaan. Olen kuitenkin avoimesti kertonut opinnäytetyössäni, että lähestyn haastavia kasvatustilanteita niiden kuormittavuuden näkökulmasta. Kyselyn kysymykset on laadittu siten, että saisin vastaajilta aineistoani varten mahdollisimman paljon eri tunteita kuvaavia ehkä tunnistamattomiakin tunteita, joilla voi olla merkitystä kokonaisuuden hahmottamisessa. Olen pohtinut omaa objektiivisuuttani tässä opinnäytetyössä ja mielestäni omat kokemukseni ja käsitykseni aiheesta saattavat jossain määrin vaikuttaa tulkintaani. Näin ollen tulkintani ei ole täysin objektiivinen. Olen kuitenkin tiedostanut oman roolini tämän opinnäytetyön tekijänä.

Merkityksiä tarkasteltaessa intersubjektiivisuudella tarkoitetaan ilmaisun merkityksen riippuvuutta tulkitsijan ja vastaajan ymmärryksestä yhdistää oma asiantuntijuus ja oma mieli. Subjektiivisuuden tiedostamisella ei ole tulkinnan kannalta negatiivisia vaikutuksia, koska oman kokemuksen avulla on mahdollista syventyä paremmin toisen näkökulmaan. (Ahonen 1994, 124.) Opinnäytetyössäni pidän merkityksellisenä jokaisen vastaajan omaa kokemusta tarkasteltavasta ilmiöstä, vaikka yksittäisen kasvattajan kokemuksen tarkastelu ei ole fenomenografiselle lähestymistavalle tyypillistä. Tätä näkökulmaa vaalimalla ja kunnioittamalla olen mielestäni päässyt kuitenkin syvemmälle kasvattajien kokemusmaailmaan ja se on puolestaan lisännyt ymmärrystäni oman näkökulmani ulkopuolelta.

Opinnäytetyössäni käytän luotettavaa ja tutkittua tietoa ja olen lähdekriittinen. Aineiston laatuun ja lähteisiin olen kiinnittänyt erityistä huomiota. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää tarkka metodien ja tulkintojen kuvaus (Aaltio & Puusa 2020,

179). Analysoinnissa tärkeimpiä asioita ovat avoimuus jokaisessa prosessin vaiheessa, systemaattinen toiminta, tiedon tarkistettavuus sekä sen perusteltavuus. (Puusa 2020, luku ”Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin”).

Hyvä tieteellinen käytäntö tulee ottaa huomioon kysymystenasettelussa, tavoitteissa, aineiston keräämisessä ja käsittelyssä sekä opinnäytetyön johtopäätösten esittelyssä. Opinnäytetyöhön osallistuville tulee kertoa selkeästi ja huolellisesti, mihin he ovat osallistumassa ja huolehtia tietosuojasta. (Vilkkä 2007, 90–95, 99.) Avoimella ja koko prosessin ajan mukana elävällä tutkimussuunnitelmalla pyritään korostamaan tutkimuksen vaiheiden kuten aineistonkeruun, tulkinnan, analyysin ja raportoinnin yhteyttä ja sitä, miten ne liittyvät toisiinsa. (Eskola & Suoranta 1998, 15–16.)

Luotettavuus, rehellisyys, vastuunkanto ja arvostus ovat hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Avoimuus, rehellisyys ja johtopäätöksistä raportointi oikeudenmukaisesti, puolueettomasti ja yksityiskohtia salaamatta lisäävät luotettavuutta. Koko prosessin ajan on kunnioitettava ja arvostettava tieteellisen toiminnan osapuolia sekä työyhteisöä. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023, 11–12.) Opinnäytetyön tekijänä olen vastuussa julkaisemastani opinnäytetyöstäni ja sen vaikutuksista.

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Keskityn opinnäytetyössäni tarkastelemaan kasvattajien käsityksiä, kokemuksia ja ajatuksia haastavien kasvatustilanteiden herättämistä tunteista ja millainen merkitys tunteilla on kasvatustyössä sekä miten koetut tunteet vaikuttavat kasvattajan henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Seuraavaksi esittelen opinnäytetyöni tulokset fenomenografiselle analyysille tyypillisellä menetelmällä eli taulukoinnilla. Taulukoinnin avulla olen tarkastellut kasvattajien käsityksiä, kokemuksia ja ajatuksia sekä tehnyt niistä eri merkitysyksiköitä. Merkitysyksiköt muodostivat kategorioita ja niistä muodostin kolme yläkategoriaa, joita ovat *haastavat kasvatustilanteet ilmiönä*, *työnkuormittavuuden näkökulmia* ja *henkisen työhyvinvoinnin kokeminen*.

Kuvauskategorioiden pitäminen esitystavaltaan selkeinä ja arkikielisinä kuvaa mahdollisimman todenmukaisesti kerätyn aineiston sisältöjä (Niikko 2003a, 39). Suorat lainaukset ovat aineistosta sellaisenaan nostettuja, vastaajien omia käsityksiä ja ajatuksia aiheesta ja ne ovat tukemassa kerätyn aineiston luotettavuuden arviointia. Ajatuksia ja tunteita kuvaavat käsityskategoriat ovat tärkeimmät tulokset (Häkkinen 1996, 5). Tuloksilla ei tavoitella yleistettävyyttä vaan yleisyyttä (Ahonen 1994, 152), eli millaisia tunteita haastavat kasvatustilanteet aiheuttavat yleisesti ei pelkästään yksittäisen kasvattajan kokemana.

5.1 Haastavat kasvatustilanteet ilmiönä

Kyselyyn vastanneista kasvattajista suurin osa (78%) nimesi haastavimmaksi kasvatustilanteeksi lapsen väkivaltaisen käyttäytymisen, myös voimakkaat tunteenpurkaukset ja siirtymätilanteet koettiin haastavina kasvatustilanteina. Ahosen (2017, 28) mukaan haastavista kasvatustilanteista vaikeimmaksi koetaan ne, joissa ilmenee aggressiivisuutta ja uhmakkuutta. Aggressiivisuus on sosiaalis-emotionaalisista haasteista kuormittavin kasvattajan näkökulmasta, kertoo Ahonen. Kyselyyn vastanneiden kasvattajien mukaan haastavia kasvatustilanteita koettiin vähintään viikoittain, mutta vastauksista ilmeni myös, että kasvattajat saattoivat joutua käymään läpi useita haastavia kasvatustilanteita jopa päivittäin. Voimakkaita tunteenpurkauksia on eniten juuri päiväkotikäisillä lapsilla, arvion mukaan kerran päivässä, kirjoittaa Ahonen (2017, 52).

Vastaajat nostivat esille näkökulman, missä oltiin huolissaan, toteutuuko lapsen kohtaaminen yksilöllisesti kaikkien lasten kohdalla, jos haastavia kasvatustilanteita on paljon varhaiskasvatuksen arjessa.

Vähäisellä henkilöstön määrällä haastava tilanne sitoo yhden aikuisen pitkäksi aikaa, jolloin tasa-arvoinen ja yksilöllinen kohtaaminen muita lapsia kohtaan ei toteudu. K2

Vastaajat kuvailevat haastavien kasvatustilanteiden herättävän heissä monenlaisia tunteita (taulukko 2). Turhautumisen ja ärtymyksen tunteita heräsi lähes kaikilla vastaajilla, myös ahdistuksen, väsymyksen ja epävarmuuden sekä vihan tunteita vastaajat kokivat myös. Vastaajat kertoivat kokevansa haastavissa kasvatustilanteissa jopa pelon ja epätoivon tunteita. Yksikään vastaaja ei valinnut positiivisia tunteita kuvaavia vaihtoehtoja.

Riihosen (2013, 41) mukaan haastavat kasvatustilanteet voivat aiheuttaa kasvattajassa voimakkaitakin tunteita ja tunnekuohua voi joskus olla vaikea piilottaa. Tämä puolestaan aiheuttaa kasvattajalle syyllisyyttä sekä ammatillisia huonomuudentunteita, sanoo Riihonen. Syyllisyyttä haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista koki 67% vastaajista (taulukko 2). Osa vastaajista ei kokenut ollenkaan syyllisyyttä haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista. Syyllisyys tunteena syntyy usein siitä, että ihminen kokee toimivansa omia tärkeinä pitämiään periaatteita tai eettisiä arvojaan vastaan. Pienessä määrin on tervettä tuntea syyllisyyttä, koska silloin on mahdollista muuttaa omia toimintatapojaan. Syyllisyyden tunteesta tulee haitallista silloin, kun se aiheuttaa jatkuvaa riittämättömyyden tunnetta, vie voimavaroja tai vaikuttaa elämään kokonaisvaltaisesti. Omien tunteiden tunnistamisella ja tunnustamisella voi helpottaa syyllisyyden tunteita. (Nyyti Ry 2024b.)

Taulukko 2. Haastavien kasvatustilanteiden kokemusten tarkastelua (N=9)

Haastavat kasvatustilanteet:	Tunteita/ ajatuksia
Haastava kasvatustilanne herättää:	<ul style="list-style-type: none"> • turhautumista (8) • ärtymistä (8) • levottomuutta (7) • ahdistusta (5) • väsymystä (5) • epävarmuutta (5) • neuvottomuutta (6) • pelkoa (4) • vihaa (3) • jännitystä (3) • epätoivo (2) • intoa (0)
	67% vastaajista kokee heränneistä tunteista syyllisyyttä jossain määrin
Voimakkaassa haastavassa kasvatustilanteessa koettuja tunteita:	<ul style="list-style-type: none"> • ärtymys • viha • epätoivo • häpeä • suru • tunteiden piilottelua
Fyysisiä reaktioita:	<ul style="list-style-type: none"> • sydän hakkaa • kasvot punehtuvat • hikoiluttaa • itkettää • ahdistaa

Lapsen väkivaltainen käytös aiheuttaa joskus voimakkaita fyysisiä reaktioita kasvattajissa. Kyselyyn vastanneet kasvattajat kuvailivat hyvin selkeästi, minkälaisia fyysisiä tuntemuksia lapsen aggressiivinen ja väkivaltainen käytös aiheuttaa heissä. Varsinkin lapsen väkivaltainen käytös kasvattajaa kohtaan aiheuttaa voimakkaita tunteita kuten vihaa, häpeää ja surua (taulukko 2).

Pelästyn, sydämeni alkaa hakata voimakkaasti ja hiki nousee pintaan, kasvoni punehtuvat...K9

Raju väkivaltainen käytös ja sylkeminen pahinta, mikä aiheuttaa myös vihan tunteita. K1

On osittain myös häpeällistä joutua lapsen väkivallan kohteeksi, koska sellaista ei tulisi joutua työssään kokemaan. Surua koen siitä, että miksi näin piti tapahtua. K2

En halua, että joudun pelkäämään väkivaltaa työelämässäni. K1

Jalovaara (2005, 30) toteaa, että pelkästään tunnejännitys voi aiheuttaa lihaksissa jännitystiloja, jotka voivat johtaa fyysisiin oireisiin. Haastavat kasvatustilanteet ja väkivaltainen käyttäytyminen voivat Riihosen ja Koskisen (2020, 26) mukaan traumatisoida työntekijöitä ja tilanteissa koetut voimakkaat tunteet kuten epätoivo tai turhautuminen puolestaan voivat vaikuttaa haitallisesti kasvattajan vuorovaikutussuhteeseen lapsen kanssa.

Vastaajat kokivat, että tärkeintä haastavissa kasvatustilanteissa on rauhallisuus (taulukko 3). Vastauksista korostui nimenomaan kasvattajien rauhallinen suhtautuminen tilanteeseen. Riihosen & Koskisen (2020, 145) mukaan kasvattajan toimintatavoilla on merkitystä. Kasvattaja voi omalla toiminnallaan joko vahvistaa tai heikentää lapsen tunnesäätelyn/aggression- oireita. Oikea toimintatapa vahvistaa lapsen toivottua käytöstä, he toteavat.

Pysyä rauhallisena tilanteessa ja käsitellä tilanne lapsen kanssa, kun aika on sopiva. Olla turvallinen aikuinen myös niissä tilanteissa. K7

Oma rauhallisuus ja luottamus siihen, että osaa toimia. K5

Pysyä itse rauhallisena tilanteessa. K3

Ulospäin suuntautunut haastava käyttäytyminen luo Ahosen (2017, 28) mukaan ryhmän kasvattajille paineita esimerkiksi siitä, miten huolehtia muiden lasten huomioimisesta, koska ulospäin suuntautunut haastava käytös vie kasvattajien aikaa ja vaatii yleensä myös välitöntä puuttumista, ettei muiden lasten tai aikuisten turvallisuus vaarannu. Lapsen aggressiiviseen käytökseen ei voi vastata samalla tavalla, vaikka toiminta herättäisikin kasvattajassa samoja tunteita. Tunteiden vahvuus voi tilanteessa yllättää kokeenkin kasvattajan. (Pihlaja 2022, 164, 176.) Omiin tunteisiin on vaikea vaikuttaa, mutta varhaiskasvattaja voi oppia säätlemään ajatuksiaan, kehoaan ja toimintaansa ja sitä kautta helpottaa omaa tunnekokemustaan (Riihonen & Koskinen 2020, 84).

Vastaajien mielestä tärkeintä tilanteessa, missä haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamia tunteita käydään läpi, ovat vertaistuki sekä tunne, että koetut tunteet ovat tärkeitä ja ne ovat oikeutettuja (taulukko 3). Vastaajat toivovat, että tilanteet käsitellään töissä niin, ettei tunnekuormaa viedä kotiin.

Tunteiden käsittely niin, ettei haastavia kasvatustilanteita tarvitsisi enää kotona itsekseen pohtia ja käsitellä. K2

Ammattitaitoiset kasvattajat sekä oikea määrä kasvattajia koetaan tärkeänä haastavissa kasvatustilanteissa. Kasvattajat haluavat käydä haastavat kasvatustilanteet läpi rauhallisesti lapsen kanssa (taulukko 3).

Myös niiden lasten kanssa, joilla ei ole erityisen tuen tarpeita, koetaan haastavia kasvatustilanteita. Tällöin tulisi mahdollistaa se, että haastava tilanne pystyttäisiin käsitellä lapsen kanssa turvallisessa ja kiireettömässä ympäristössä...K2

Työterveyspsykologi Johanna Välimäki Työterveyslaitokselta toteaa, että mikäli työssä ei ole tasapainottavia voimavaroja, voi tunnekuormituksella olla vaikutuksia työuupumuksen kehittymiseen. Selvittämättömän tunnekuorman purkaminen voi siis heikentää kasvattajan hyvinvointia. (Sarkkinen 2021.)

Tulee olo, että omat rajat on ylitetty. K1

Kyselyyn vastanneet kasvattajat pitivät haastavissa kasvatustilanteissa tärkeänä omien tunteidensa hillitsemistä ja luottamusta omaan toimintaansa (taulukko 3). Kokkosen (2017, 40–41) mielestä tunteita on mahdollista säädellä tietoisesti. Se kuitenkin edellyttää, että kasvattaja tuntee itsensä hyvin ja pystyy sitä kautta enakoimaan millaisia tunteita tilanteet kasvattajassa aiheuttaa. Kuormitusta aiheuttavia tilanteita ei ole aina mahdollista vältellä, mutta tilanteen muokkaaminen miellyttävämmäksi voi jo auttaa, Kokkonen jatkaa.

Vastauksista ilmeni, että tunteiden piilottaminen kuuluu kasvattajan työhön. Oulasmaan ja Riihosen (2013, 6) mukaan negatiivisten tunteiden piilottaminen ei tee hyvää lapsen ja kasvattajan väliselle vuorovaikutukselle. Tärkeämpää on miettiä ratkaisua, miten negatiivista tunteista pääsee eroon, he sanovat.

Hermostun, mutta koitan olla näyttämättä sitä. K7

Yritän kuitenkin aina keskittyä tunnekuohon ohimeneeseen. K9

Vastauksista ilmeni, että haastavat kasvatustilanteet voidaan nähdään myös osana työtä, jolloin ne eivät aiheuta pohdintaa työssä. Ahonen (2017, 67) muistuttaa tunteiden olevan läsnä kaikessa toiminnassa, ajattelussa sekä tekemisissä. Ahonen toteaa myös, että tunteita tulisi aina käsitellä avoimesti ja antaa

niille aikaa, Riihosen (2013, 41) mielestä on inhimillistä, että kasvattajan omat tunteet voivat tulla työssä näkyviin.

Taulukko 3. Haastavien kasvatustilanteiden kokemusten tarkastelua

<p>Koetaan tärkeänä haastavassa kasvatustilanteessa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pysyä rauhallisena tilanteessa • rauhallisuus • aikaa käydä tilanne läpi ja käsitellä se niin lapsen kuin kasvattajan kanssa • ennakointi ettei vastaavaa tapahdu • omien tunteiden hillitseminen/säätely • ymmärtää lasta, lapsituntemus • tiedostaa ettei lapsen syytä • olla turvallinen aikuinen tilanteessa • yhteiset toimintatavat tiimin kanssa • ennakointi • vaaratilanteiden huomioiminen • empatia, myötätunto
<p>Tarvittavat resurssit:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oikea määrä kasvattajia • koulutettua henkilökuntaa
<p>Haastavan kasvatustilanteen jälkeen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aikaa enemmän tilanteen läpikäymiseen • tietoa/koulutusta enemmän • väsymys, turhautuminen • omat tunnesäätelyn haasteet • oman toiminnan reflektointi
<p>Haastavat kasvatustilanteet saaneet pohtimaan:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • henkistä työhyvinvointia • työssä jaksamista • ammattitaitoa • koulutuksen tarvetta • alanvaihtoa

Haastavan kasvatustilanteen jälkeen kasvattajat pohtivat omaa tunnesäätelyään tilanteessa, he myös toivovat usein, että aikaa haastavan kasvatustilanteen hoitamiseen olisi ollut enemmän. Ahonen ja Roos (2019, 37) kirjoittavat, että kiire on lapsen osallisuuden suurin uhka. Lapselle on tärkeää tulla kohdatuksi hetkessä, jolloin kiirettä on tärkeää systemaattisesti pyrkiä vähentämään, he lisäävät. Vastaajat toivovatkin, että heillä olisi enemmän aikaa käydä tilanteita läpi lasten kanssa. Vastaajat pohtivat myös, onko lapsen saama tuki riittävää. Joskus kasvattajat kokevat myös ylpeyttä, mikäli haastava kasvatustilanne on päättynyt onnistuneesti. Tunteiden tunnistamisen ja ymmärtämisen kautta voi saada myönteisiä kokemuksia työssä, kun tuntee selviytyvänsä haastavista tilanteista (Mielenterveystalo.fi 2024). Vastaajat kokivat joskus väsymystä ja turhautumista haastavien kasvatustilanteiden jälkeen (taulukko 3). Vastaajat kokivat, että heillä

on tietoa haastavista kasvatustilanteista, mutta he kokivat kuitenkin, että lisätiedolle olisi tarvetta.

Haastavat kasvatustilanteet ovat joillekin jokapäiväisiä ja uskallan väittää, että kiire ja riittämättömyyden tunne pahentavat henkistä työhyvinvointia siinä määrin, että alalta poistuu paljon hyvää työväkeä turhaan. K9

Haastavat kasvatustilanteet saivat kyselyyn vastanneet kasvattajat joskus pohtimaan työssä jaksamista ja henkistä hyvinvointia, jopa alanvaihtoa (taulukko 3). Kasvattajat saattoivat myös kyseenalaistaa omaa ammattitaitoaan haastavien kasvatustilanteiden aikana tai niiden jälkeen. Kasvattajat pohtivat lisäksi koulutuksen merkitystä tässä kontekstissa.

Kasvattajat kokivat ennakkoinnin merkitykselliseksi haastavien kasvatustilanteiden ennaltaehkäisemisessä. Tähän vastaajat liittivät vahvasti lapsituntemuksen sekä ymmärryksen ja kaipaavat enemmän teoreettista tietoa lapsen tunnesäätelyn haasteista (taulukko 3).

Resurssien puutteen koettiin vaikuttavan nimenomaan haastavien kasvatustilanteiden rauhalliseen läpikäymiseen lapsen kanssa. Työyhteisön yhteiset toimintatavat sekä yhteistyön toimivuus vanhempien, tiimin sekä muiden ammattilaisten välillä koettiin tärkeänä.

Jokaisen lapsen kanssa on omat keinot, mitkä auttaa voimakkaassa tunnekuohussa ja tämä vaatii aikaa ja resursseja, että tilanteissa saa olla rauhassa lapsen kanssa. Täytyy tuntea lapsi ja olla menetelmiä ja keinoja toimia haastavassa tilanteessa. K5

Pitää ilmaista myötätuntoa, jotta lapsen olisi helpompi "avautua" ja päästään yhdessä eteenpäin. K9

Myönteistä ja empaattista suhtautumistapaa pidetään tärkeänä haastavissa kasvatustilanteissa (taulukko 3). Nissinen (2007, 37, 70) toteaa kasvattajan työn olevan vuorovaikutuksellista ja vahvojen tunteiden kuten empatian ja myötätunnon kuuluvan aitoon vuorovaikutustilanteeseen. Työnkuormitus syntyykin yleensä vuorovaikutussuhteiden laajasta määrästä sekä työn sisällöstä, Nissinen sanoo. Vastaajat arvioivat omaa ammattitaitoa suhteessa lapseen sekä omaan toimintaan haastavassa kasvatustilanteessa.

...miten olisin voinut ennakoida tilannetta tai mitkä, olisi ne keinot ja menetelmät, että saisin lapsen rauhoittumaan ja vastaanottavaiseksi esimerkiksi keskusteluun.
K5

Taulukko 4. Haastavien kasvatustilanteiden kokemusten tarkastelua

Eettisyys:	<ul style="list-style-type: none"> • 78% vastaajista on joskus toiminut omien eettisten periaatteiden vastaisesti • Ei ole tietoa, miten toimia haastavassa kasvatustilanteessa kokee: <ul style="list-style-type: none"> ○ 67% vastaajista kokee näin kuukausittain ○ 33 % viikoittain
Tietämättömyys aiheuttanut:	<ul style="list-style-type: none"> • ahdistusta • levottomuutta • jännittyneisyyttä • turhautumista • katumusta • neuvottomuutta
Haastavan kasvatustilanteen kokeminen ei niin haastavana, ajatuksia siitä:	<ul style="list-style-type: none"> • lisäämällä henkilökuntaa • enemmän koulutusta ja tietoa • tunnistamalla tunteiden merkitys • hyväksymällä tunteet osana työtä • oman asenteen muutos • työnohjaus, tilanteiden purku mahdollisuus

Vastaajista 78 % sanoi toimivansa joskus omien eettisten periaatteidensa vastaisesti (taulukko 4). Kasvattajat kokivat, että heillä on jossain määrin tietoa, miten toimia haastavissa kasvatustilanteissa. He kuitenkin toisaalta myös kokivat, ettei tieto aina riitä tilanteessa ja tämä aiheuttaa puolestaan heissä ahdistusta, neuvottomuutta ja jännittyneisyyttä. Edellä mainittuja tunteita kokee 67% vastaajista kuukausittain (taulukko 4). Tilanteet, missä kasvattaja tietää miten toimia, mutta ei itsestään riippumattomista syistä pysty toimimaan sen mukaisesti aiheuttaa eettistä haastetta työn tekemiseen ja estää oman työn tekemisen laadukkaasti (Eettinen kuormitus työssä 2021, 6).

Ahdistus tunteena mainittiin tai valittiin useasti. Ahdistus on nuorten varhaiskasvatusalalla työskentelevien henkilöiden yksi poissaoloon liittyvä syy mielenterveyden haasteiden lisäksi (Keva 2024). Työelämän stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat muun muassa kohtuuttomat vaatimukset, syyllisyys tekemättömistä töistä,

tuen- ja työn hallinnan puute. Stressi aiheuttaa ihmiselle psyykkisiä oireita, joita muuan muassa ovat jännittyneisyys, ärtymys ja ahdistuneisuus. (Mattila 2022.)

Vastaajat arvioivat, että haastavien kasvatustilanteiden kokeminen haastavana voisi muuttua, jos esimerkiksi tunnistettaisiin tunteiden merkitys työssä, hyväksyttäisiin tunteet osaksi työtä sekä jos oma asenne olisi positiivisempi (taulukko 4). Työnohjauksen merkitys nostettiin myös vastauksissa esille. Työnohjauksella voidaan edistää työntekijän työhyvinvointia, johon liittyy esimerkiksi oman työn arviointia ja kehittämistä. Työnohjaus on myös toimiva keino eettisen kuormituksen hallitsemiseen. (Ettinen kuormitus työssä 2021, 11.)

... Työnohjauksella, olisi foorumi, missä keskustella ja purkaa tilanteita ja tulla kuuluksi. K4

Henkilökunnan määrän, koulutuksen ja tiedon lisäämisen myötä kasvattajien kokemus haastavien kasvatustilanteiden haastavuudesta voisi muuttua positiivisemmaksi (taulukko 4). Koulutus ja tieto sekä halu toimia oikein ovat selkeästi vastaajille merkityksellisiä ja arvostettuja asioita puhuttaessa haastavista kasvatustilanteista, koska ne mainittiin vastauksissa usein.

5.2 Työkuormittavuuden näkökulmia

Kaikki vastaajat kokivat, että haastavissa kasvatustilanteissa kasvattajille aiheuttaa eniten kuormitusta pelko turvallisuudesta (taulukko 5). Pelon tunteita koettiin muiden turvallisuudesta, myös omasta turvallisuudesta sekä siitä, ettei lapsi satuta itseään haastavassa kasvatustilanteessa.

Pelko siitä, että johonkuhun sattuu. K5

Kasvattajalla on velvollisuus huolehtia varhaiskasvatusympäristön turvallisuudesta. Lasten on saatava olla turvassa kaikelta väkivallalta, kiusaamiselta sekä häirinnältä. (Varhaiskasvatuslaki 2018/540 §10.) Ensisijaisesti vastuu laaja-alaisesta turvallisuudesta on varhaiskasvatuksen järjestäjällä, varhaiskasvatusyksiköissä turvallisuudesta huolehtii päiväkodin johtaja, jonka tehtäviin kuuluu muun muassa huolehtia käytetyistä menetelmistä ja työympäristöstä (opetushallitus 2024).

Epäusko, miksi taas, miksi asialle ei pysty tekemään mitään, miten pahasti pitää sattua ennen kuin jotain tehdään asialle. K4

Ei voi olla niin, ollaan lasten armoilla ja lapset saa lyödä, purra, potkia, sylkeä, haukkua, uhkailla jne. työntekijöitä ilman mitään seuraamuksia. K4

Pihlaja (2022, 176) kirjoittaa, että haastavissa kasvatustilanteissa, missä toinen lapsi on tullut satutetuksi, on kasvattajan huomioitava aina myös ei-toivotun käytöksen kohteeksi joutunut lapsi. Usein aggressiivinen haastava kasvatustilanne vie kaikkien huomion ja kasvattajan tunteet voivat viedä vallan tilanteessa. Näitä tilanteita varten ryhmässä on syytä olla ennalta tehty suunnitelma, jotta jokainen kasvattaja tietää miten haastavan kasvatustilanteen aikana toimitaan, muistuttaa Pihlaja.

Vastaajat kokevat haastavat kasvatustilanteet kuormittavana, varsinkin jos ne toistuvat usein. Tutussa tiimissä toimiminen kuormittaa kasvattajia vähemmän. Kuormituksen tunteen kokemiseen vaikuttaa, jos henkilökuntaa on liian vähän tai jos koetaan, että tieto tai koulutus ei riitä haastavassa kasvatustilanteessa (taulukko 5). Haastavissa kasvatustilanteissa kuormitusta aiheutti vastaajien mukaan myös huoli lapsen tuen tarpeen toteutumisesta sekä toimiiko itse oikein tilanteessa. Haastavat kasvatustilanteet olivat saaneet kasvattajat pohtimaan omaa työssäjaksamista.

...Vaikka koen toimivani yleensä oikein, olen epäröinyt, kun lapsen käytös ei rutiineista ja toistosta huolimatta tunnu helpottavan...K5

Taulukko 5. Kuormittavuuden kokemuksia

Haastavan kasvatustilanteen kokeminen kuormittavana:	
Mikä kuormittaa:	<ul style="list-style-type: none"> • huoli muiden turvallisuudesta 100% vastaajista koki näin • oma riittämättömyyden tunne • toteutuuko tuki • tiedon puute • epätietoisuus toimiiko oikein • kukaan ei vastannut <i>haastava kasvatustilanne ei kuormita-</i> vaihtoehtoa
Miksi kuormittaa:	<ul style="list-style-type: none"> • Liian vähän henkilökuntaa • kiire • oma jaksaminen • oma osaaminen • toimimattomat keinot, • tilanteiden toistuvuus • siirrot ryhmien välillä
	Omaa jaksamista pohtinut 89% vastaajista viimeisen vuoden aikana jossain vaiheessa

Toistuvat kokemukset työn hallinnan puutteesta vaikuttavat työntekijän kykyyn vaikuttaa työhönsä sekä kykyyn muuttaa tilannetta paremmaksi. Ympäristö sekä yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvoinnin syntymiseen. (Manka 2012, luku "Työnilon käsite".) Työhyvinvoinnin paras mahdollinen tila on työn imun kokeminen (Hakanen 2011, 38).

Kiire, työkuorman suuruus ja riittämättömät resurssit kuormittavat henkilökuntaa ja myös lapsia aivan liikaa ja tämän takia tilanne alkaa olla kestämaton ja moni vaihtaa alaa --- voi vain toivoa, että näihin asioihin herätään ja näihin tulisi jossain vaiheessa muutosta! K9

...kehittää alaa ja turvata työntekijöiden oikeus henkiseen ja myös fyysiseen työhyvinvointiin -ja turvallisuuteen --- Jos ala ei tältä osin kehity, ei meillä kohta ole työntekijöitä lainkaan ja nytkin on jo pätevistä pulaa. K4

Usein ajatellaan vain lasta ja unohdetaan täysin kasvattaja ja kasvattajan oikeus henkiseen ja fyysiseen turvallisuuteen ja hyvään työhyvinvointiin. K4

Työnkuormittavuutta on kuvattu useassa eri yhteydessä resurssien puutteella. Kuormittavuuden kokemukseen vaikuttaa kiire ja riittämättömyyden tunne sekä toimimattomat keinot haastavissa kasvatustilanteissa. Vastaajat mainitsivat erikseen yhdeksi kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi siirrot ryhmien välillä. Omaa jaksamista on pohtinut 89% vastaajista viimeisen vuoden aikana (taulukko 5).

Tilanteita olisi varmasti vähemmän, jos saisi pitää kaikki kasvattajat ryhmässä eikä siirrettäisi pois heti, kun lapsia vähemmän. K4

Kun saisi jokaisen tilanteen käydä loppuun asti rauhassa, se parantaisi työhyvinvointia ja jaksamista. K9

...lapsella on oikeus tuntea, mutta mitkä olisi ne keinot, jolla lapsi purkaisi vahvimman tunteen, ettei keneenkään sattuisi...K5

5.3 Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen

Vastaajia mietitytti tunteista puhuminen töissä. Vastaajat miettivät myös, kuuluuko tunteista puhuminen tai tunnekuorman jakaminen töihin tai voiko omilla tunteilla kuormittaa muita. Vastaajat eivät myöskään halua, että omaa ammattitaitoa kyseenalaistetaan, jos puhuu töissä haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista. Vastaajat kokivat joskus häpeävänsä omia tunteitaan (taulukko 6).

Vastaajista 89% kokee, että haluaisi saada työyhteisössä enemmän tukea haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamiin tunteisiin. Vastaajat kokivat saavansa tukea, mutta se koettiin jollain tavoin riittämättömänä. Vastaajat kokivat myös, että tunteista tulisi puhua enemmän työyhteisössä. Tiimin kannustus ja konkreettinen kehuminen tehdystä työstä koettiin positiivisena voimavaratekijänä (taulukko 6).

Merkityksellisenä asiana vastaajat kokivat sen, ettei työntekijää jätetä yksin tilanteeseen (taulukko 6). Väkivaltainen haastava kasvatustilanne herätti vastaajissa monenlaisia ajatuksia. Vastaajat kokivat, etteivät ole ansainneet väkivaltaista kohtelua, tai miksi näin käy kerta toisensa jälkeen. Jari Hakasen (2011, 5) mukaan voimavaralähtöinen työyhteisö rakentuu unelmista ja uskalluksesta sekä juuri inhimillisyydestä.

oma heikkous stopata tilanne, olenko ansainnut- epäonnistumiset. K8

Taulukko 6. Henkisen työhyvinvoinnin kokemisen tarkastelua

Työhyvinvointi:	Tunteita /ajatuksia:
Haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista puhuminen töissä:	<ul style="list-style-type: none"> • ammattitaidon kyseenalaistamista pelätään • kuuluuko tunteita jakaa töissä-mietteitä • omilla tunteilla ei haluta kuormittaa muita • omat tunteet hävettävät
Haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden läpikäymiseen töissä koetaan auttavan parhaiten:	<ul style="list-style-type: none"> • kuulluksi tuleminen • tiimin vertaistuki • tunteen hyväksyminen • kannustus ja kehut • keskustelu esihlön kanssa
Työyhteisön tuen kokeminen:	<ul style="list-style-type: none"> • 89% vastaajista haluaisi, että haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamasta tunnekokemuksesta puhuttaisiin enemmän töissä • 89% haluaisi saada enemmän tukea haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamiin tunteisiin • tärkeää ettei jää yksin tilanteissa • tukea myös vanhempien kohtaamiseen • ei vähättelyä tunnekokemuksista • vertaistuki • yhteiset toimintatavat
56% vastaajista kokee, että tunteita vähätellään joskus työyhteisössä esihenkilön, tiimin tai työyhteisön toimesta	45% vastaajista ei koe, että henkinen työhyvinvointi on tunnistettu 44% vastaajista ei osaa sanoa

Haastavien kasvatustilanteiden läpikäymiseen töissä koettiin auttavan, jos kasvattaja koki tulleen kuulluksi tai sai toiminnastaan positiivista palautetta omalta tiimiltään. Joskus myös keskustelu esihenkilön kanssa koettiin tarpeelliseksi. Vastaajat pohtivat, että kasvattajan on tärkeä tiedostaa, että on oikein tuntea niin kuin tilanteessa tuntee. Vastaajat pohtivat, että tunteiden hyväksyminen osana kasvatustyötä voisi auttaa tilanteiden läpikäymiseen työyhteisössä (taulukko 6). Kokkosen (2017, 119) mukaan tunnetyön kuormitus syntyy, kun omia tunteitaan ei voi näyttää tai joutuu teeskentelemään tunneilmaisua. Avoin, luottamuksellinen ja vuorovaikutuksellinen suhde, jossa tunteille on tilaa ja aikaa, auttaa tiimiä työssään. On tärkeää saada ilmaista tunteitaan ja kertoa mieltä askarruttavista asioista niin hyvistä kuin huonoistakin. (Jalovaara 2005, 106.)

Työyhteisön tuki, yhteiset toimintatavat ja vertaistuki koettiin tärkeänä. Vastaajat toivoivat, ettei haastavissa kasvatustilanteissa jätettäisi ketään yksin. Vastaajat kokivat työyhteisössä jossain määrin tunnekokemusten ja tunteiden vähättelyä.

Esihenkilön ymmärrys työntekijöiden kokemasta tunnekuormasta lisää työhyvinvointia ja vaikuttaa työmotivaatioon (Ahonen 2017, 70). Työolosuhteet, työn arvostus ja hyvin organisoidut työt voidaan suoraan yhdistää henkiseen työhyvinvointiin. Työhyvinvointia on hyvään mielenterveyteen panostaminen. (Työterveyslaitos 2024b.)

Esille nousi myös näkökulma, jossa haastavat kasvatustilanteet eivät välttämättä aiheuta kasvattajissa minkäänlaista pohdintaa tunteista tai tunnekokemuksesta. Kasvattajat toivoivatkin, että kaikenlaiset näkökulmat otettaisiin huomioon.

Kaikilla ei tule tällaisia tunteita, joten heitäkin voisi "valaista" hieman, jotta tätä asiaa tulnaisiin ymmärtämään laajemmin. K9

Haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista, jälkilöylyistä, pitäisi tulla osa kasvatustyötä. K9

Vastauksissa nousi esiin myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Siihen koettiin olevan vain vähän tukea tarjolla ja kuitenkin keskustelut vanhempien ja kasvattajan välillä koettiin ajoittain haastavina ja kuormittavina (taulukko 6).

Tilanteet ovat vanhemmillekin raskaita ja paljon tunteita herättäviä. K9

Vastaajat kokivat, että tilanteiden huolellinen läpikäyminen niin lasten, vanhempien kuin tiiminkin kanssa ovat merkityksellisiä. Resurssien puute nousi tässä yhteydessä jälleen esille. Vastaajien mielestä arjessa ei ole aikaa käydä tilanteita välttämättä läpi niin huolellisesti kuin haluaisi (taulukko 6). Haastavista kasvatustilanteista tulisi keskustella avoimesti vanhempien kanssa. Joskus varhaiskasvattajan voi olla haastavaa ottaa asiaa puheeksi, mutta ratkaisukeskeinen ote sekä inhimillinen ja arvostava kohtaaminen ovat ensiarvoisen tärkeitä ja varhaiskasvattaja luo näin uskoa vanhempien vanhemmuuteen. Myönteinen suhtautuminen kasvatustilanteisiin parantaa tulevaisuuden näkymiä ja vuorovaikutustilanteita. (Rautamies, Laakso ja Poikonen 2020, 204, 208.)

Taulukko 7. Henkisen työhyvinvoinnin kokemisen tarkastelua

Haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden vaikutus henkiseen työhyvinvointiin:	keskiarvo 7.3
Henkisen työhyvinvoinnin tila:	Keskiarvo 7.7
Työmotivaatio:	Keskiarvo 8.2
Henkistä työhyvinvointia parantavia asioita koetaan olevan:	<ul style="list-style-type: none"> • työolojen parantaminen • palkkaus • tunteiden hyväksyminen osaksi työtä • asenteen muutos • liikunnan lisääminen • koulutuksen lisääminen (varmuutta työhön) • enemmän henkilökuntaa • pienemmät ryhmäkoot • kiire pois • panostaminen henkiseen työhyvinvointiin • oman jaksamisen tunnistaminen • kiireetöntä läsnäoloa

Vastaajista 45% koki, ettei henkistä työhyvinvointia ole tunnistettu (taulukko 6). Henkistä työhyvinvointia arvioidessa vastaajat kuitenkin kokivat henkisen työhyvinvoinnin kohtuullisen hyväksi. Haastavien kasvatustilanteiden koettiin vaikuttavan henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen (taulukko 7). Työmotivaatio koettiin hyväksi ja kaikki vastaajat kokivat työn merkitykselliseksi (taulukko 7).

Vastaajien mielestä henkistä työhyvinvointia voisi parantaa koulutusta lisäämällä. Työoloja ja palkkausta parantamalla voisi olla positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnin paremmaksi kokemiseen. Vastaajat kokevat omien voimavarojen tunnistamisen tärkeäksi henkisen työhyvinvoinnin parantamisen kontekstissa. Kiireetömällä läsnäololla ja pienemmällä ryhmällä lisättäisiin vastaajien käsityksen mukaan kasvattajan henkisen työhyvinvoinnin kokemusta (taulukko 7).

5.4 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuoda näkyville kasvattajien käsityksiä, kokemuksia ja ajatuksia haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista varhaiskasvatuksen arjessa sekä tarkastella tunteiden merkitystä henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. *Haastavat kasvatustilanteet ilmiönä*- kategoriassa tarkastelin

kasvattajan kokemia haastavia kasvatustilanteita useasta näkökulmasta sekä niiden aiheuttamia tunteita eri konteksteissa. *Työnkuormittavuuden näkökulmia*- kategoriassa tarkastelin, mitkä tekijät haastavissa kasvatustilanteissa aiheuttavat kuormitusta sekä miten työnkuormittavuutta voisi hallita. *Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen*- kategoriassa tarkastelin puolestaan haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkitystä työyhteisössä sekä yhteisön ja tiimin merkitystä haastavien kasvatustilanteiden kontekstissa. Näiden kategorioiden avulla pyrin ymmärtämään, mikä merkitys haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamilla tunteilla on kasvattajan henkisen työnkuormituksen kokemiseen varhaiskasvatustyössä. Seuraavaksi esitän millaiseen johtopäätökseen olen päätenyt opinnäytetyöni tulosten myötä.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella haastavat kasvatustilanteet herättävät kasvattajissa ajoittain hyvinkin voimakkaita tunteita kuten turhautumista, epävarmuutta, ärtymistä ja ahdistusta. Osa kasvattajista kokee lisäksi fyysisiä reaktioita kuten sydämen tykytystä ja lihasten jännitystiloja haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden vaikutuksesta. Tulosten perusteella haastavissa kasvatustilanteissa aiheuttaa eniten kuormittavuuden tunteita turvallisuuden huomiointi ja sen turvaaminen. Tulkintani mukaan kasvattajat kokivat turvallisuudesta huolehtimisen hyvin henkilökohtaisesti ja kaipaisivat enemmän tietoa ja tukea nimenomaan väkivaltaisiin haastaviin kasvatustilanteisiin, niin konkreettisia työmenetelmiä kuin myös ymmärrystä tilanteiden aiheuttamiin tunteisiin ja ajatuksiin, jotka ovat hyvin merkityksellisiä kasvattajan henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Työyhteisöllä sekä toimivalla yhteistyöllä tiimin ja esihenkilön välillä koettiin olevan merkitystä, kuinka kuormittavana haastavat kasvatustilanteet koettiin arjessa. Tulosten perusteella voidaan tehdä tulkinta, että kasvattajien ammattitaitoa työyhteisössä arvostetaan ja sitä myös toivotaan löytyvän työyhteisöstä. Tulkintani mukaan kasvattajat kokivat, etteivät haastavat kasvatustilanteet kuormittaisi kasvattajia niin paljon, mikäli työyhteisöstä tai tiimistä löytyisi tietoa, kokemusta ja ymmärrystä haastavista kasvatustilanteista ja niiden läpikäymisestä. Tulokset osoittivat myös, että kasvattajilta löytyi selvästi kiinnostusta lisätä omaa tietoaan haastavista kasvatustilanteista. Vastauksissa korostui koulutuksen merkitys ja oman ammattitaidon kartuttaminen.

Tulosten perusteella on nähtävillä, että haastavien kasvatustilanteiden kuormittavuuden kokemiseen liittyi vahvasti kiire. Kasvattajat kokivat, ettei tilanteiden läpikäymiseen ole aina riittävästi aikaa, jolloin kasvattajia kuormittaa toteutuuko tilanteessa lapsen tarvitsema tuki. Tulosten perusteella kasvattajilla on arvokasta ja merkityksellistä tietoa lasten tuen tarpeista ja kuinka niihin vastataan. Vastauksista oli kuitenkin nähtävissä yhteisiä ajatuksia siitä, ettei arjessa ole välttämättä aikaa antaa tukea siinä määrin kuin se olisi tarpeellista, johtuen puutteellisista resursseista. Vastaajien näkemyksistä ilmeni resurssien kokeminen riittämättöminä. Tulosten mukaan kuormittavuutta aiheuttivat myös työntekijöiden poissaolot sekä jatkuva kiireen tunne. Opinnäytetyöni tulokset tukevat Tuukkasen (2013, 19) ajatuksia siitä, että varhaiskasvatusalan työntekijöiltä vaaditaan paljon erilaisia taitoja ja ominaisuuksia laadukkaana kasvatustyön mahdollistamiseksi. Tuukkasen mielestä näitä taitoja ja ominaisuuksia yleensä löytyykin, mutta hän toteaa, ettei aikaa vaatimusten täyttämiseen välttämättä löydy.

Tulkintani mukaan kasvattajien kokemat haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamat tunteet ovat osaltaan tiedon puutteesta johtuvia, mikä ilmeni myös kasvattajien vastauksista.

Neuvottomuuden tunne, miten olisin voinut ennakoida tilannetta tai mitkä olisi ne keinot ja menetelmät, että saisin lapsen rauhoittumaan. K5

Osaamisen lisääminen, erityisesti haastavat kasvatustilanteet ja niiden käsittely. K5

Tulosten perusteella tulkintani mukaan olisi mahdollista helpottaa haastavien kasvatustilanteiden kasvattajille aiheuttamaa henkistä kuormitusta lisäämällä tietoa lapsen sosiaalis-emotionaalisten taitojen kehityksestä ja siihen liittyvistä haasteista. Tulosten perusteella kasvattajat myös kokivat, ettei heillä oleva tieto välttämättä riitä tukemaan lapsen yksilöllistä kehitystä nimenomaan haastavissa kasvatustilanteissa, joissa on tärkeää olla tietoa, miten tilanteissa tulisi toimia. Nissisen (2007, 40, 65) mukaan työntekijät voivat työssään joutua kohtaamaan tilanteita, joihin heillä ei ole koulutusta. Nissinen mainitsee myös, että lapsiryhmän avun tarve voi olla hyvin moninainen. Olen samaa mieltä Nissisen kanssa siitä, että puutteellinen perehdytys ja kiire eivät mahdollista asioiden opettelua. Jatkuva riittämättömyyden tunne ja kovat vaatimukset aiheuttavat Nissisen mu-

kaan työntekijöille myös eettisen ristiriidan, jolloin myös oma ammatillinen itsetunto on vaarassa horjua. Ammatti-identiteettiä ja omia vaikutusmahdollisuuksia on syytä arvioida säännöllisesti, ettei työn kuormitus kasva ylitsepääsemättömäksi, hän jatkaa.

Vastauksista ilmeni, että kasvattajat olivat pohtineet omaa henkistä työhyvinvointiaan sekä omaa ammattitaitoaan. Tulkintani mukaan näiden ajatusten myötä kasvattajilla oli herännyt ajatuksia omasta pystyvyydestä työssä. Voimavaroilla, joihin luetaan pystyvyys työssä, tarkoitetaan työntekijän uskoa selviytyä tietyistä työtilanteesta tai tietyistä työtehtävistä (Sarkkinen 2020). Haastavat kasvatustilanteet voivat tulkintani mukaan kuormittaa enemmän, mikäli kasvattajan omat voimavarat ovat vähissä.

Kaikki kyselyyn vastanneet kasvattajat kokivat työnsä varhaiskasvatuksessa merkitykselliseksi ja usea vastaaja arvioi työmotivaationsa hyväksi, tämä selittyy osittain Isokorven (2006, 223) ajatuksella siitä, että nimenomaan ihmissuhdealoille hakeutuvat ihmiset kokevat olevansa kutsumustyössään, ja heillä on Isokorven mukaan korkea työmoraali ja halu auttaa muita. Tulkintani mukaan työn merkityksellisyyttä ja inhimillisyyttä kuvaa esimerkki, jossa vastaaja kuvailee haastavan kasvatustilanteen jälkitilannetta. Kuvailusta välittyi lämpö ja vuorovaikutuksellisuus.

...lopulta lapsi halusi aina minun syliini, kun tuli raivokohtaus ja yhdessä istuen rauhoituttiin ja syliteltiin tilanne pois...K9

Tulosten mukaan vastaajista jopa 78% oli joskus toiminut omien eettisten periaatteiden vastaisesti. Pidän tätä tietoa merkityksellisenä tulosten kannalta, koska tämä voi altistaa kasvattajan eettiselle stressille. Tulosten perusteella kasvattajat kokivat kuukausittain, osa jopa viikoittain tilanteita, joissa he eivät tieneet, miten toimia. Tämä puolestaan aiheutti kyselyyn vastanneille kasvattajille turhautumisen, katumuksen ja ahdistuksen tunteita. Tulkintani mukaan nämä koetut tunteet voivat vaikuttaa heikentävästi henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Eettisen kuormituksen kokeminen voi olla hyvin arka ja henkilökohtainen aihe työntekijälle ja aiheuttaa voimakkaita tunteita. Työntekijän on tärkeä tulla kohdatuksi ja kuul-

luksi kuormitusta koskevissa tilanteissa. Luottamuksellisen ja kiireettömän ilmapiiirin luominen on tärkeää, kun eettinen kuormitus otetaan työyhteisössä esille. (Eettinen kuormitus työssä 2021, 10.)

Kasvattajilla näyttäisi tulosten perusteella olevan tietoa haastavista kasvatustilanteista, mutta käytännön työssä tiedon ei koeta olevan välttämättä riittävää, vaan sen tueksi kaivataan konkreettisia keinoja ja työmenetelmiä sekä tiimin tukea. Tulkintani mukaan haastavien kasvatustilanteiden hallintaan kaivataan esimerkiksi tietoa lapsen kehityksestä sekä siitä, miten lasta tuetaan kehittymässä olevien taitojen osalta. Toimimattomat käytännöt ja tietämättömyys haastavien kasvatustilanteiden aikana saattavat aiheuttaa turhautumista ja jopa ahdistusta. Tulosten perusteella näiden tunteiden läpikäyminen heti tilanteen jälkeen ja tunteiden hyväksyminen auttaisivat kasvattajia purkamaan sen hetkistä tunnekuormaa. Vertaistuki ja kasvattajan kokemus kuulluksi tulemisesta koettiin merkityksellisenä niin esimiehen kuin tiiminkin osalta.

Tulosten perusteella vastaajat kaipasivat tietoa menetelmistä ja toimintatavoista, miten haastavat kasvatustilanteet hoidetaan niin, että huolehditaan lapsen yksilöllisistä tarpeista sekä kaikkien turvallisuudesta jatkuvan kiireen ja paineistuksen alla. Kasvattajilla on kuitenkin varhaiskasvatuksessa merkittävä rooli sosiaalis-emotionaalisen kehityksen tukemisessa. Kasvattajan ammattitaitoa on nähdä lapsi yksilönä ja tukea häntä juuri hänelle sopivalla tavalla sekä nähdä haastava kasvatustilanne oppimistilanteena eikä lapsen ongelmallisena toimintana. Ahonen (2017, 30) korostaa, että lapsen tasapainoisen sosiaalis-emotionaalisen kehityksen tueksi tarvitaan laadukasta varhaiskasvatusta, jossa yhdistyvät sensitiivisyys ja koulutettujen varhaiskasvattajien ammattitaito sekä lämmin vuorovaikutuksellinen ilmapiiri. Nummenmaan (2006, 27) mukaan laadukkaan kasvatuksen näkökulmasta on syytä lisäksi tietää, mitä on hyvä vuorovaikutus ja laadukas kasvuympäristö, johon luetaan kasvuvirikkeet sekä käsitys kasvatuksellisesta vuorovaikutuksesta. Tulkintani mukaan kasvattajat haluavat toimia lasten parhaaksi ja huolehtia heidän hyvinvoinnistaan, joskus jopa oman hyvinvointinsa kustannuksella.

Vaikka olemme lapsia varten, ei sovi unohtaa, että myös kasvattajat ovat ihmisiä ja tarvitsevat tukea työssään. K4

Opinnäytetyöni tulosten perusteella voidaan tehdä havaintoja siitä, että haastavissa kasvatustilanteissa kasvattajien kokemilla tunteilla voi olla vaikutusta henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Tulosten mukaan työyhteisössä koettiin joskus tunteiden ja kokemusten vähättelyä. Tulokset osoittivat että, tämän vuoksi tunteita saatettiin joutua piilottelemaan muilta. Negatiivisten tunteiden läpikäyminen turvallisessa ympäristössä on Ahosen (2017, 70) mukaan tärkeää ja auttaa varhaiskasvatuksen työntekijöitä jaksamaan tässä merkityksellisessä työssä. Tulosten perusteella kasvattajan kokemat tunteet voivat olla niin voimakkaita, että ajatuksissa on voinut käydä jopa alan vaihto, joten haastavien kasvatustilanteiden herättämiä tunteita ei voi pitää merkityksettöminä. Tulkintani mukaan, kasvattajien henkistä työhyvinvointia uhkaavana tekijänä voidaan tulosten perusteella pitää sitä, ettei haastavien kasvatustilanteiden myötä koettuja kasvattajien kokemia tunteita välttämättä tunnisteta tai niiden merkitystä ei ehkä ymmärretä kasvatustyössä. Varhaiskasvatusalalta ei ole varaa menettää yhtään ammattitaitoista työntekijää, joten esimerkiksi ymmärryksen lisääminen haastaviin kasvatustilanteisiin johtavista syistä on merkityksellistä tietoa, jotta kasvattajat voivat kokea työssään työn imua ja pystyvyyttä.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella päädyn johtopäätökseen, että haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamilla tunteilla voi olla jossain määrin vaikutusta kasvattajan henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Tulosten valossa on nähtävillä, että haastavat kasvatustilanteet aiheuttavat kasvattajissa vahvoja tunteita, joiden vaikutus henkiseen työhyvinvointiin tulisi tunnistaa sekä ymmärtää niiden merkitys kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kontekstissa. Näkemykseni mukaan tunteiden tunnistamisen, hyväksymisen ja ymmärtämisen myötä olisi mahdollista vahvistaa työn imun kokemista varhaiskasvatustyössä. Työhyvinvoinnin merkitys on osa kasvattajan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Jokaisen kasvattajan kokema tunnekokemus on hyvin henkilökohtainen ja kokemusten vertaileminen ei ole tarkoituksenmukaista eikä myöskään tämän opinnäytetyön tarkoitus. Asioiden välille ei voida vetää suoraa johtopäätöstä, eikä se ole tässä opinnäytetyössä tarkoituksenmukaista. Tulosta ei voi myöskään yleistää koskemaan kaikkia kasvattajia ja heidän tunnekokemuksiaan. On syytä lisäksi huomioida, että kasvatusalalla työskentelee paljon kasvattajia, jotka eivät koe haastavia kasvatustilanteita haastavina tai kuormittavina. Opinnäytetyötäni varten saamistani vastauksista

pystyi kuitenkin näkemään selkeitä samankaltaisuuksia haastavaksi koettujen kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden osalta. Tunteiden tunnistaminen, hyväksyminen ja ymmärtäminen vaikuttavat olevan merkityksellisiä tekijöitä puhuttaessa tunteiden merkityksestä henkiseen työhyvinvointiin.

6 POHDINTA

Olen aloittanut opinnäytetyöni tekemisen keväällä 2024 ja työstänyt sitä rauhassa oman työni ohessa. Opinnäytetyö prosessina on ollut innostava ja mielenkiintoinen. Olen kokenut kaiken tiedon opinnäytetyöni aiheen ympärillä lisäävän omaa ymmärrystäni haastavista kasvatustilanteista sekä tunteiden merkityksestä kasvatustyössä.

Varhaiskasvatustyö on todellista ihmissuhdetyötä ja jatkuvaa vuorovaikuttamista. Varhaiskasvatuksessa töitä tehdään erilaisten ihmisten, erityisesti lasten kanssa. Kohtaamme päivän aikana lapsia, työkavereita ja vanhempia. Koemme päivittäin lukemattomia määriä tunteita ja otamme vastaan tunnereaktioita. Kohtaamamme tunteet ja tunnereaktiot ovat joskus hyvin primitiivisiä ja suodattamattomiakin. On siis perusteltua pysähtyä pohtimaan tunnekuorman merkitystä kasvattajan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyöni tavoitteena oli pyrkiä ymmärtämään kasvattajien käsityksiä, kokemuksia ja ajatuksia haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista, koska mielestäni niiden vaikutuksesta henkiseen työhyvinvointiin puhutaan aika vähän.

Kyselyn avulla saamani aineisto jäi vastaaja määrältään vähäiseksi. Laatimani kysely oli varsin laaja (34 kysymystä ja 20 minuuttia), joten olen pohtinut, vaikutti se vastaus innokkuuteen. Pohdin lisäksi että, onko haastavat kasvatustilanteet ja niiden aiheuttamat tunteet aiheena arka ja henkilökohtainen, jolloin sillä voisi olla myös merkitystä saamieni vastausten määrään. Koen kuitenkin vastausten laadun korvaavan määrän. Kyselyn avulla saamani vastaukset vaikuttivat oman tulkintani mukaan liikuttavan avoimilta ja rehellisiltä. Saamistani vastauksista minulle välittyi tunne, että tällä kyselyllä ja opinnäytetyölläni on merkitystä.

Opinnäytetyöni alkuperäinen suunnitelma muuttui kyselyn päätyttyä. Jätin tilastollisen analysoinnin tässä vaiheessa pois ja päätin perehtyä enemmän pelkästään laadullisen opinnäytetyön menetelmiin. Tämän oivalluksen myötä opinnäytetyöni sai selkeän suunnan. Minulla on ollut alusta asti selkeä visio opinnäytetyöstäni, mutta ymmärrykseni metodologiasta ei ollut alussa niin vahva, että se olisi johdattanut minut suoraan tälle tielle. Ymmärrykseni on kasvanut koko opin-

näytetyöprosessin ajan ja tämä vaihe oli opinnäytetyöni kannalta merkityksellinen. Jälkeenpäin olen todennut, että mikäli olisin alun perin lähtenyt toteuttamaan fenomenografista opinnäytetyötä, olisin todennäköisesti tehnyt kyselyn sijasta haastattelun ja käynyt konkreettisesti varhaiskasvatustyöyksikössä haastattelemassa varhaiskasvatuksen työntekijöitä ja mahdollisesti pitänyt pienen esittelyn aiheesta.

Opinnäytetyötä varten kokoamani aineisto on ollut koko ajan varsin laaja, ja olen joutunut rajaamaan ja poistamaan paljon materiaalia, ettei opinnäytetyöni laajenisi enää tästä. Teoriaosan kirjoittaminen oli kuitenkin jouhevaa kattavan aineiston avulla. Koin kehittyväni ammatillisesti, koska perehdyin aiheeseen hyvin syvästi. Aiheen merkityksellisyys on myös konkretisoitunut minulle tätä opinnäytetyötä tehdessäni. Kiinnostukseni haastaviin kasvatustilanteisiin ja tunteiden merkitykseen kasvatustyössä niin lapsen kuin kasvattajankin näkökulmasta on vain kasvanut.

Olen pohtinut kriittisesti, kuinka paljon valmiit vastausvaihtoehdot ovat voineet ohjata vastaajia, ja mikä niiden vaikutus on tulosten osalta. Kyselyssä oli kuitenkin useita avoimia kysymyksiä, joista sain merkityksellisiä ja arvokkaita vastauksia nimenomaan vastaajien/kasvattajien näkökulmasta.

Jatkotutkimusaiheena pohdin, että olisi mielenkiintoista selvittää, onko esimerkiksi iällä tai koulutuksella merkitystä haastavien kasvatustilanteiden kokemiseen tai miten kasvattajan elämäkokemus vaikuttaa resilienssiin kohdata tai käsitellä haastavia kasvatustilanteita. Mielenkiintoista olisi myös perehtyä enemmän tunteiden merkitykseen kasvatustyössä, koska kuten Brackett (2024) totesi artikkelissaan, niin nykyinen koulutusjärjestelmä jättää huomioimatta opettajien tunteet tai niiden tärkeyttä ei tunnisteta, vaikka hänen mukaansa opettajien kokemilla tunteilla voi olla vaikutusta jopa opetuksen laatuun.

Kasvatustyössä, niin koulussa kuin varhaiskasvatuksessakin kasvattajien tunteiden ymmärtäminen on iso askel kohti parempaa työhyvinvointia. Haastavaksi koettuja kasvatustilanteita on varhaiskasvatuksen arjessa paljon, ja niiden aiheuttamaa tunnekuormaa ei tulisi jättää huomioimatta. Varsinkin niissä ryhmissä, missä kasvattajat kohtaavat paljon haastavaksi koettuja kasvatustilanteita, voi koetuilla tunteilla olla iso merkitys henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Varhaiskasvatuksen arki on pahimmillaan jatkuvaa resurssipulaa, joustamista, haastavia kasvatustilanteita ja näiden kaiken peittelyä vanhemmilta (Oulasmaa & Riihonen 2013, 6). Arki on kuitenkin myös täynnä ihania pieniä onnistumisia, pakahduttavia hellyyden osoituksia pieniltä ihmisiltä ja kiitollisuutta tehdä tätä merkityksellistä työtä. Tämän tunteiden vuoristoradan tunnistaminen ja hyväksyminen ovat tärkeä osa kasvattajan työtä ja se on edellytys hyvään henkiseen työkykyyn ja laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Ohjaamiseen ja auttamiseen tarvitaan hyvinvoiva varhaiskasvattaja, jolla on voimavaroja olla lapsen tukena haastavissa kasvatustilanteissa.

Toivon tämän opinnäytetyön avaavan keskustelua varhaiskasvatustyön kuormittavuuden syistä ja seurauksista, mutta ennen kaikkea siitä, miten näiden asioiden kuormittavuuden kokemusta on mahdollista muuttaa. Haastavaksi koettuja kasvatustilanteita on varhaiskasvatuksen arjessa nyt ja tulevaisuudessa, mutta tämän opinnäytetyön tulosten perusteella haastavien kasvatustilanteiden kuormittavuuden kokemiseen olisi mahdollista vaikuttaa tunnistamalla ja ymmärtämällä tunteiden merkitys kasvatustyössä sekä lisäämällä tietoa haastaviin kasvatustilanteisiin johtavista syistä ja seurauksista. Yhteiskunnan huoli lasten hyvinvoinnista ja pätevien sosiaalialan työntekijöiden riittävydestä on todellinen, joten olisi tärkeää panostaa kasvattajien työhyvinvointiin ja työoloihin, jotta laadukas varhaiskasvatus on turvattu jatkossakin. Kun kasvattaja voi hyvin, lapsi voi hyvin.

LÄHTEET

- Aaltio, I & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Laadullisen tutkimuksen erityisluonne. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 169–180.
- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. Viitattu 20.4.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9971-5>.
- Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahonen, L. 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy, 114–156.
- Ahonen, L. & Roos, P. 2019. Iloa ja oivalluksia! Pedagogiikan arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Kustantaja: Piia Roos Oy.
- Alasuutari, M. 2006. Kulttuuriset kehykset kasvatustilanteissa. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hänninkäinen, A R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatustilanteet. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alijoki, A. & Pihlaja, P. 2020. Pedagogiset rakenteet ja ratkaisut lasten erityisen tuen tarpeiden näkökulmasta. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-Kustannus, 268–280.
- Aro, T. 2020. Miten ymmärrämme itsesätelyä. Teoksessa T. Aro & M-L. Laakso (toim.) Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesätelytaitojen kehitys ja tukeminen. Niilo Mäki Instituutti. 3. painos.
- Avola, P. & Pentikäinen, V. 2020. Kukoistava kasvatustilanne. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. Espoo: BEEhappy Publishing Oy.
- Brackett, M. 2024. Giving educators permission to feel. Educational Leadership 2024–03, Vol. 81 (6), p1, 34-39. Viitattu 21.7.2024 <https://web-p-ebshost-com.ez.lapinamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f3e0c76f-0f96-4b97-bfc4-1abc0e64adc7%40redis>.
- Eettinen kuormitus työssä 2021. Työturvallisuuskeskus. Lahti: Markprint. Oy. Viitattu 23.3.2024 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>.

Eklund, K & Heinonen, J. 2020. Lapsen itsesäätelyn tukeminen arjessa. Teoksessa T. Aro & M-L. Laakso (toim.) Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen. Niilo Mäki Instituutti. 3. painos, 216–235.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino Oy.

Hakala, J.T. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 20.6.2024 file:///C:/Users/Asennus/Downloads/tyon-imu-kirja%20(2).pdf.

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

Heiskanen, N. 2022. Tuen prosessit ja lähtökohdat. Teoksessa P. Pihlaja & R. Viitala (toim.) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-Kustannus. 3., uudistettu painos, 111–134

Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. 2022. Pienet tuetut askeleet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37:2, 162–173. Viitattu 8.5.2024 file:///C:/Users/Asennus/Downloads/Huusko-Paloniemi2006.pdf.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. 1. painos. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 21.2.2024 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Isokorpi, T. 2006. Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jalovaara, E. 2005. Tunnetaidot tiedon rinnalle kasvatuksessa. Tampere: Pilot-kustannus Oy.

Juhila, K. 2021. Koodaaminen. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.7. 2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodimaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>.

Kettunen, J. 2021. Fenomenografia. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 9.5.2024
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehykset/fenomenografia/>.

Keva 2024. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on kohonnut riski työkyvyttömyyteen. Uutinen 12.4.2024. Viitattu 20.4.2024
<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksen-henkilostolla-on-kohonnut-riski-tyokyvyttomyyteen/>.

Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. 3., uudistettu painos. Jyväskylä: PS- kustannus.

Korhonen, M. 2006. Sukupolven merkitys vuorovaikutussuhteissa. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hänninkäinen, A R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 51–69.

Manka, M-L. 2012. Työiloa. 3. painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy.

Marton, F. & Booth, S. 1997. Learning and Awareness. London: Taylor & Francis Group.

Mattila, A S. 2022. Stressi. Artikkelit 1.4.2022. Viitattu 5.6.2024. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>.

Mattila, L. & Rantala, J. 2019. Mitä ihmettä? Opi ymmärtämään lapsesi mieltä. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.

Mielenterveystalo .fi 2024. Mitä tunteet ovat? Viitattu 5.5.2024
<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/ahdistus/mita-tunteet-ovat>.

Niikko, A. 2003a. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 85. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Niikko, A. 2003b. Lastentarhanopettajaopiskelijat tulevana kasvattajina. Joensuun kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 84. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nummenmaa, A R. 2006. Kasvattajien yhteisö ja kasvatuskulttuuri. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hänninkäinen, A R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen, (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 19–33.

Nyyti Ry 2024a. Itsemyötätunto on ystävällisyyttä itseään kohtaan. Viitattu 20.2.2024 <https://www.nyyti.fi/itsemyotatunto/>.

Nyyti Ry 2024b. Syyllisyys. Viitattu 5.6.2024

<https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/tunteet/syyllisyys/>.

OAJ 2019. Työhyvinvointi on avain varhaiskasvatuksen nousuun. Satsaus maksaa itsensä takaisin. Viitattu 16.3.2024

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/tyohyvinvointi-on-avain-varhaiskasvatuksen-nousuun--satsaus-maksaa-itsensa-takaisin/>.

Opetushallitus 2024. Työsuojelu ja -turvallisuus. Viitattu 2.7.2024

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyosuojelu-ja-turvallisuus>.

Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Johdanto. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 6–7.

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajan arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 79–88.

Pajulo, M., Salo, S. & Pyykkönen, N. 2015. Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim, 11/2015. Viitattu 1.4.2024 <https://www.duodecimlehti.fi/duo12278#s2>.

Pekkarinen, L. & J M. Pulkkinen 2022. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Viitattu 24.6.2024

https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf.

Pekkarinen, L. Erkkilä, T. & Rissanen, M. 2024. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyky ja sen johtaminen: Työttömyysriskeistä ratkaisuihin. Kevan tutkimuksia 1/2024. Viitattu 24.6.2024 https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1_2024_toimialatietoa_varhaiskasvatuksesta-1.pdf.

Pihlaja, P. 2022. Sosiaalis- emotionaalinen kehitys ja sen vaikeudet. Teoksessa P. Pihlaja & R. Viitala (toim.) Varhaiserityiskasvatus. 3., uudistettu painos. Jyväskylä: PS- kustannus, 161–199.

Pihlaja, P. & Viitala, R. 2022. Varhaiserityiskasvatus suunnannäyttäjänä. Teoksessa P. Pihlaja & R. Viitala (toim.) Varhaiserityiskasvatus. 3., uudistettu painos Jyväskylä: PS-kustannus, 11–16.

Puusa, A. 2020. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Puustinen, U. 2023. Riittämättömyyden tunne ja henkilöstövaje kuormittavat varhaiskasvatuksen ammattilaisia: ”Maailman parhaasta työstä on tullut päivästä toiseen selviytymistä”. JHL, Motiivi-lehti. Viitattu 21.2.2024 <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/varhaiskasvatus-kriisiytynyt-henkilostovaje-ja-riittamattomyyden-tunne-kuormittavat/>.

Ranta, S. & Heiskanen, N. 2022. Toimiva tiimityö- jaettu vastuu lapsen tuesta. Teoksessa N. Heiskanen & M. Syrjämäki (toim.) Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rautamies, E., Laakso, M-L. & Poikonen, P. 2020. Haastavasti käyttäytyvä lapsi. Kodin ja päivähoidon kasvatusyhteistyö koetuksella. Teoksessa T. Aro & M-L. Laakso Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen. Kustantaja: Niilo Mäki Instituutti, 3. painos, 192–213.

Repo, L. 2013. Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy. Jyväskylä: PS-kustannus.

Riihonen, R. 2013. Ammattilaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 41–46.

Riihonen, R. & Koskinen, M. 2020. Kuinka kiukku kesytetään? Lasten aggressiokasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOT. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.2.2024
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>.

Sarkkinen, M. 2020. Näin esimies vahvistaa työntekijän uskoa onnistumiseen. Työterveyslaitos 2024, verkkolehti Työpiste. Viitattu 2.7.2024
<https://www.ttl.fi/tyopiste/nain-esimies-vahvistaa-tyontekijan-uskoa-onnistumiseen>.

Sarkkinen, M. 2021. Tunnekuorma voi kasvaa työssä vaivihkaa- jo ilmiön tiedostaminen auttaa. Työterveyslaitos 2024, verkkolehti Työpiste. Viitattu 17.6.2024
<https://www.ttl.fi/tyopiste/tunnekuorma-voi-kasvaa-tyossa-vaivihkaa-jo-ilmion-tiedostaminen-auttaa>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 24.3.2024
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Tietoarkisto 2024. Kyselylomakkeen laatiminen. Näkökulmia kysymysten sisältöön ja tyyliin-luku. Viitattu 13.4.2024
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

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

Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 19–20.

Työterveyslaitos 2024a. Työhyvinvointi. Viitattu 1.7.2024
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>.

Työterveyslaitos 2024b. Työelämä ja mielenterveys. Viitattu 1.4.2024
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>.

Varhaiskasvatustilasto 13.7.2018/540. Viitattu 8.3.2024
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022a. Arvoperusta. Opetushallitus, 22–23. Viitattu 24.3.2024
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022b. Pedagogisesti painottunut kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuus. Opetushallitus, 24–25. Viitattu 24.3.2024
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf.

Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet 2022c. Tuen toteuttaminen varhaiskasvatuksessa. Opetushallitus, 61–65. Viitattu 8.3.2024
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf.

Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet 2022d. Varhaiskasvatuksen tehtävä ja yleiset tavoitteet. Opetushallitus, 16–30. Viitattu 29.6.2024
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf.

Viitala, R. 2014. Jotenkin häiriöks. Etnografinen tutkimus sosioemotionaalista erityistä tukea saavista lapsista päiväkotiryhmässä. Väitöskirja, Jyväskylä yliopisto. Viitattu 16.3. 2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5785-8>.

Viitala, R. 2021. Henkilöstön määrä ja kohdentuminen. Teoksessa Henkilöstöjohtaminen, keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, R. 2022. Inklusio ja inklusiivinen varhaiskasvatus. Teoksessa P. Pihlaja & R. Viitala (toim.) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus. 3., uudistettu painos, 57–83.

Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WS Bookwell Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vuori, J 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.7.2024
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>.

LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje
- Liite 2. Saatekirje
- Liite 3. Muistutusviesti
- Liite 4. Webropol-kysely

Liite 1. saatekirje

Hei,

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja teen opinnäytetyötä, jossa tarkastelen haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkitystä kasvattajan henkiseen työhyvinvointiin.

Tämän merkityksellisen työn kuormittumisen syitä on tärkeää pohtia useasta näkökulmasta, jotta varhaiskasvattajien työhyvinvointia voitaisiin tukea oikealla tavalla. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kunnioittaen jokaisen kokemuksiä ja ajatuksia aiheesta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömästi, eikä ketään voida tunnistaa vastausten perusteella. Vastaukset ovat vain tätä opinnäytetyötä varten ja ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely on auki 10.5.2024 asti, jonka jälkeen kysely sulkeutuu.

Mikäli mahdollista, niin toivoisin Teidän jakavan tämän sähköpostin ... kaupungin alueella oleviin varhaiskasvatusyksikköihin, jolloin kysely tavoittaisi laajasti varhaiskasvatusalan työntekijöitä.

Linkki kyselyyn:

Ystävällisin terveisin,
Hanna Vatanen
hanna.vatanen@edu.lapinamk.fi

Liite 2. Saatekirje

Hei,
Sain yhteystietonne ...

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja teen opinnäytetyötä, jossa tarkastelen haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkitystä kasvattajan henkiseen työhyvinvointiin.

Tämän merkityksellisen työn kuormittumisen syitä on tärkeää pohtia useasta näkökulmasta, jotta varhaiskasvattajien työhyvinvointia voitaisiin tukea oikealla tavalla. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kunnioittaen jokaisen kokemuksia ja ajatuksia aiheesta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömästi, eikä ketään voida tunnistaa vastausten perusteella. Vastaukset ovat vain tätä opinnäytetyötä varten ja ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely on auki 10.5.2024 asti, jonka jälkeen kysely sulkeutuu.

Mikäli mahdollista, niin toivoisin Teidän jakavan tämän sähköpostin työntekijöille.

Linkki kyselyyn:

Ystävällisin terveisin,
Hanna Vatanen
hanna.vatanen@edu.lapinamk.fi

Liite 3. Muistutusviesti

Hei,

Lähetin Teille sähköpostilla viime viikolla viestin, jossa oli linkki opinnäytetyöni anonyymiin kyselyyn. Lähetän tämän muistutusviestin kaikille, joten jos olet jo vastannut kyselyyni, lämpimästi kiitos siitä. Arvostan suuresti jokaista saamaani vastausta.

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja teen opinnäytetyötä, jossa tarkastelen haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkitystä kasvattajan henkiseen työhyvinvointiin.

Tämän merkityksellisen työn kuormittumisen syitä on tärkeää pohtia useasta näkökulmasta, jotta varhaiskasvattajien työhyvinvointia voitaisiin tukea oikealla tavalla.

Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kunnioittaen jokaisen kokemuksia ja ajatuksia aiheesta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömästi, eikä ketään voida tunnistaa vastausten perusteella. Vastaukset ovat vain tätä opinnäytetyötä varten ja ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely on auki 10.5.2024 asti.

Tässä linkki kyselyyn:

Ystävällisin terveisin,
Hanna Vatanen
hanna.vatanen@edu.lapinamk.fi

Liite 4 1(8). Webropol-kysely

Arvoisa varhaiskasvatuksen työntekijä,

Sinun tunteillasi ja kokemuksillasi on väliä.

Teen opinnäytetyötä, jossa tarkastelen haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamien tunteiden merkitystä varhaiskasvattajan henkiseen työhyvinvointiin.

Tämän merkityksellisen työn kuormittumisen syitä on tärkeää pohtia useasta näkökulmasta, jotta varhaiskasvattajien työhyvinvointia voitaisiin tukea oikealla tavalla.

Toivon sinun vastaavan kyselyyni,

jotta saan arvokasta tietoa opinnäytetyötäni varten.

Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kunnioittaen jokaisen kokemuksia ja ajatuksia aiheesta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömästi, eikä ketään voida tunnistaa vastausten perusteella.

Vastaukset ovat vain tätä opinnäytetyötä varten.

Vastaan mielelläni lisäkysymyksiin:

hanna.vatanen@edu.lapinamk.fi

Kyselyyn vastaaminen vie noin 20 minuuttia.

Pyydän sinua ystävällisesti vastaamaan 10.5.2024 mennessä.

Tämän jälkeen kysely sulkeutuu.

Kiitos ajastasi, jokainen vastaus on tärkeä!

Ystävällisesti,

Hanna Vatanen

Lapin AMK/ sosionomiopiskelija

Liite 4 2(8). Webropol-kysely

TAUSTAA:

1. Minkä ikäinen olet?

- alle 20-v
- 20–29-v
- 30–39-v
- 40–60-v
- yli 60-v

2. Työkokemuksesi varhaiskasvatusalalla?

- alle vuoden
- 1–5-v
- 6–10-v
- yli 10-v

3. Mikä on tämänhetkinen työtehtäväsi?

- Esihenkilö
- Varhaiskasvatuksen opettaja
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- Varhaiskasvatuksen sosionomi
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- Ryhmäavustaja
- joku muu

4. Mikä on koulutuksesi?

- Ylempi korkeakoulu
- Ammattikorkeakoulu
- Ammatillinen oppilaitos
- Lukio
- Opiskelen tällä hetkellä
- Joku muu, mikä?

5. Työskenteletkö koulutustasi vastaavassa työssä?

- Kyllä
- En

Liite 4 3(8). Webropol-kysely

HAASTAVAT KASVATUSTILANTEET:

6. Minkä koet haastavimmaksi kasvatustilanteeksi työssäsi?

- Lapsen väkivaltainen käyttäytyminen
- Sylkeminen
- Lapsen käyttämä sanallinen väkivalta
- Voimakkaat tunteenpurkaukset
- Siirtymätilanteet
- Joku muu, mikä?

7. Onko haastavaksi kokemiasi kasvatustilanteita,

- useita kertoja päivän aikana
- kerran päivässä
- kerran viikossa
- ei koskaan

8. Minkälaisia tunteita haastavat kasvatustilanteet herättävät sinussa? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Pelkoa
- Väsymystä
- Toivottomuutta
- Neuvottomuutta
- Ahdistusta
- Turhautumista
- Ärtymistä
- Vihaa
- Jännitystä
- Intoa
- Epävarmuutta
- Epätoivoa
- Ei aiheuta mitään edellä mainituista tunteista
- Joku muu, mikä?

9. Koetko syyllisyyttä haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista?

- Kyllä
- En
- Joskus

10. Onko haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamat tunteet työssäsi saaneet sinut pohtimaan (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Ammattitaitoasi kasvattajana
- Lisäkoulutuksen tarvetta
- Henkistä hyvinvointiasi

Liite 4 4(8). Webropol-kysely

- Työssä jaksamistasi
- Ei aiheuta pohdintaa
- Jotain muuta, mitä?

11. Mikä vaihtoehdoista kuvaa ajatuksiasi haastavan kasvatustilanteen jälkeen? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- "Harmittaa, kun en osannut säädellä omia tunteitani"
- "Kunpa olisin osannut tukea lasta paremmin hänen tunnekuohussaan"
- "Olisipa minulla ollut enemmän aikaa hoitaa haastava kasvatustilanne"
- "Miten täältä pääsee pois, en jaks!"
- "Olen ylpeä itsestäni, kun hoidin haastavan kasvatustilanteen hyvin"
- "Muistutan itseäni, ettei syy ole lapsessa vaan hänen toiminnassaan"
- Ei mikään edellä mainituista
- Joku muu, mikä?

12. Mikä haastavissa kasvatustilanteissa kuormittaa sinua eniten? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Epätietoisuus toiminko oikein
- Oma riittämättömyyden tunne
- Huoli lapsen tuen tarpeen toteutumisesta
- Pelko muiden turvallisuudesta
- Haastavat kasvatustilanteet eivät kuormita minua
- Joku muu, mikä?

13. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat siihen, että koet haastavat kasvatustilanteet kuormittavana? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Liian vähän henkilökuntaa (esim. tilanteiden hallittavuus, ennakointi)
- Kiire
- Oma jaksaminen tällä hetkellä
- Liian isot ryhmäkoot
- Tiedon puute
- Koulutuksen puute
- En koe haastavia kasvatustilanteita haastavina, ne ovat minulle oppimistilanteita
- Jotain muuta, mikä?

14. Kuvaile tunteesi, kun olet tilanteessa, missä lapsi kohdistaa voimakkaan tunnereaktion sinuun, sylkee, lyö, potkii tms. (avoin kysymys)

15. Mikä on mielestäsi tärkeää haastavassa kasvatustilanteessa? (avoin kysymys)

16. Koetko, että sinulla on tietoa siitä, miten haastavissa kasvatustilanteissa tulisi toimia?

Liite 4 5(8). Webropol-kysely

- Kyllä
- Ei
- Kyllä, mutta haluaisin saada lisätietoa
- Ei, mutta haluaisin saada tietoa

17. Minkä koet auttavan sinua parhaiten haastavaksi koetun kasvatustilanteen aiheuttaman tunteen läpikäymiseen töissä? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Vertaistuki tiimin kanssa
- Keskustelu esihenkilön kanssa
- Kuulluksi tuleminen
- Tunteen hyväksyminen
- Kannustaminen, kehuminen
- Haastava kasvatustilanne ei aiheuta minussa tunteita
- Joku muu, mikä?

TYÖYHTEISÖ:

18. Koetko, että haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamasta tunnekokemuksesta tulisi puhua enemmän työyhteisössäsi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

19. Puhuessasi haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamista tunteista työpaikallasi, (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Pelkää, että työkaverisi kyseenalaistavat ammattitaitoasi
- Pelkää, että työkaverisi pitävät sinua liian tunteellisena
- Koet saavasi tarvittavaa tukea työkavereiltasi
- Haluaisit saada enemmän tukea
- Et haluaisi valittaa turhasta
- Et haluaisi kuormittaa muita tunteillasi
- Ajattelet, ettei tunteesi kuulu muille
- Sinua hävettää omat tunteesi
- Et puhu tunteistasi työpaikallasi
- Jotain muuta, mitä?

20. Koetko, että tuntemiasi tunteita vähätellään työyhteisössäsi?

- Kyllä
- Ei

Liite 4 6(8). Webropol-kysely

- Joskus

21. Jos vastasit kyllä tai joskus, kuka vähättelee?

- Työyhteisösi
- Oma tiimisi
- Esihenkilösi
- Joku muu, kuka?

22. Koetko, että haluaisit saada enemmän tukea haastavien kasvatustilanteiden aiheuttamiin tunteisiin?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

EETTISYYS:

24. Oletko toiminut haastavissa kasvatustilanteissa omien eettisten periaatteiden vastaisesti?

- Kyllä
- En
- Joskus

25. Kuinka usein haastavissa kasvatustilanteissa koet, ettet tiedä miten toimia?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- En koskaan

26. Minkälaisia tunteita se sinussa herättää? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Ahdistusta
- Jännittyneisyyttä
- Levottomuutta
- Turhautumista
- Ei herätä tunteita
- Jotain muuta, mitä?

27. Uskotko, että haastavien kasvatustilanteiden kokeminen haastavana voisi muuttua, (Voit valita useamman vaihtoehdon)

Liite 4 7(8). Webropol-kysely

- Koulutuksen ja tiedon lisäämisen avulla
- Tunteiden merkityksen tunnistamisella
- Tunteiden merkityksen hyväksymisellä
- Omalla asenteella
- Lisäämällä henkilökuntaa
- En usko minkään vaikuttavan siihen
- En koe haastavia kasvatustilanteita haastavina
- Jollain muulla, millä?

HYVINVOINTISI:

28. Miten arvioisit omaa henkistä työhyvinvointiasi?

Heikko

Erittäin hyvä

29. Koetko, että kokemasi tunteet haastavissa kasvatustilanteissa vaikuttavat työhyvinvointiisi heikentävästi?

- Ei vaikuta ollenkaan

Vaikuttaa paljon

30. Oletko ollut huolissasi omasta työssä jaksamisestasi viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- En
- Joskus
- En osaa sanoa

31. Koetko, että henkisen työhyvinvoinnin merkitys työssäsi on tunnistettu?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

32. Koetko työsi merkitykselliseksi?

- Kyllä
- En
- Joskus

33. Arvioi työmotivaatiosi tällä hetkellä?

- Heikko

Vahva

34. Mikä voisi parantaa henkistä työhyvinvointiasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

Liite 4 8(8). Webropol-kysely

- Työolojen parantaminen
- Liikunnan lisääminen
- Parempi palkkaus
- Oman asenteeni muutos positiivisemmaksi
- Hyväksyä se, ettei aina jaksa
- Tunteiden hyväksyminen osaksi työtä
- Henkinen työhyvinvointini on hyvä
- Joku muu, mikä?

35. Tulisiko mieleesi jotain muuta, mitä haluaisit lisätä? (avoin kysymys)

Lämmin kiitos kyselyyn vastaamisesta!