

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Iina Liikola

## **Varhaiskasvattajien negatiiviset tunteet**

Opinnäytetyö 2015

## Tiivistelmä

Iina Liikola

Varhaiskasvattajien negatiiviset tunteet, 50 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: Helena Wright, Koulutuspäällikkö, Saimaan ammattikorkeakoulu,

Taru Kivelä, Lastentarhanopettaja, Lappeenrannan kaupunki

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa varhaiskasvattajien tunnetietoisuudesta. Tavoitteena oli selvittää, kokevatko varhaiskasvattajat negatiivisia tunteita työssään, mitä tunteita he kokevat ja mistä negatiiviset tunteet työssä johtuvat. Selvitettävänä oli myös, onko negatiivisilla tunteilla merkitys työssä ja työhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin varhaiskasvattajien tapoja käsitellä negatiivisia tunteita.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Webropol-kyselyä. Kyselyyn vastasi 23 Lappeenrannan alueella varhaiskasvatuksessa työskentelevää. Aineisto käytiin läpi käyttäen sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Kvalitatiivinen aineisto luokiteltiin induktiivisen sisällön analyysin avulla.

Tutkimustulosten mukaan varhaiskasvattajista suurin osa tunnisti työhön liittyviä negatiivisia tunteitaan. Työstä johtuvia negatiivisia tunteita varhaiskasvattajille aiheuttivat haasteet vanhempien kanssa, haasteet lasten kanssa, haasteet työyhteisössä, haasteet työn organisoinnissa, haasteet työn tekemisessä ja henkilökohtaiset haasteet. Negatiiviset tunteet vaikuttivat varhaiskasvattajien mukaan työn tekemiseen sekä kohtaamiseen ja läsnäoloon.

Tulosten mukaan negatiivisilla tunteilla on ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Negatiiviset tunteet olivat laskeneet työmotivaatiota, työstä irtautuminen oli vaikeutunut ja pahimmassa tapauksessa ne olivat aiheuttaneet sairaslomia ja työuupumusta. Negatiivisia tunteita käsiteltiin henkilökohtaisesti ja usein myös työkaverin kanssa. Negatiivisia tunteita haluttiin käsitellä työyhteisössä, työnohjauksessa ja johtajan kanssa. Työnohjausta haluttiin enemmän.

Lisää tutkimusta voitaisiin tehdä selvittämällä, miten työyhteisössä pystytään parantamaan negatiivisten tunteiden rakentavaa käsittelyä. Lisäksi varhaiskasvattajien tunnetietoisuuden ja tunnetaitojen lisääminen olisi tärkeää. Tunnetietoisuuden ja tunnetaitojen osaaminen ja opettelu tulevat tulevaisuuden työelämässä korostumaan.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, negatiiviset tunteet, tunnetietoisuus, tunnetaidot, negatiiviset tunteet työssä, työhyvinvointi, tunnetyö

## **Abstract**

Iina Liikola

Early Childhood Educators' Negative Emotions, 50 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2015

Instructors: Mrs Helena Wright, Degree Programme Manager, Saimaa University of Applied Sciences, Mrs Taru Kivelä, Early Childhood Educator, City of Lappeenranta

The purpose of the thesis was to compose information about the emotion awareness of early childhood educators and to find out if negative emotions were felt at work. Also, the variety of emotions and the causes for negative emotions were examined. Furthermore, the effect of negative emotions in relation to work and well-being at work and the methods of dealing with negative emotions were inspected.

Data for this study were collected by a Webropol survey. The questionnaire survey had 23 respondents from the field of early childhood education in Lappeenranta. The research method for the thesis was qualitative and also quantitative. The qualitative method used to analyze the data was inductive content analysis.

The results of the study show that the majority of early childhood educators recognize the negative emotions at work. Negative emotions at work were due to challenges with the parents and with the children, challenges in the work place, challenges in the organization of work, as well as challenges with work performance and personal challenges. According to the early childhood educators, the negative emotions affect work performance and presence in addition to the effect on interactions of children and parents.

Based on the findings, negative emotions have had an effect on well-being at work. Negative emotions had an effect on workplace well-being by decreasing motivation and amplifying detachment from work experiences. In addition, the negative emotions had caused sick leaves and burnout in the workplace. Furthermore, the negative emotions were dealt with either alone or with a co-worker and negative emotions were willingly discussed with the supervisor, as well as in the work communities and during supervision of work. Also, the early childhood educators wished for more supervision of their work.

Further study is required to research the methods on how to improve the constructive examination of negative emotions at work. In addition, it would be important to increase early childhood educators' emotional awareness and emotional skills, as knowledge and training on these aspects is of great worth in the workplaces of the future.

Keywords: Early childhood education, negative emotions, emotional awareness, emotion skills, negative emotions at work, workplace well-being, emotion work

## Sisältö

1 Johdanto .....	5
2 Tunteet.....	6
2.1 Negatiiviset tunteet.....	8
2.2 Tunnetietoisuus ja tunnetaidot.....	9
3 Työhyvinvointi ja negatiiviset tunteet .....	10
3.1 Tunnettyö .....	11
3.2 Tunteet työyhteisössä .....	13
3.3 Tunnesäännöt .....	14
4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	16
5 Opinnäytetyön toteutus .....	16
5.1 Aineiston analysointi.....	17
5.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	20
6 Tutkimustulokset .....	22
6.1 Negatiiviset tunteet työssä .....	24
6.2 Negatiivisten tunteiden vaikutus työssä ja työhyvinvointiin.....	32
6.3 Negatiivisten tunteiden käsitteleminen .....	37
7 Yhteenveto ja pohdinta.....	43
7.1 Hyödynnettävyys .....	46
7.2 Jatkotutkimusaiheet.....	47
Kuviot .....	48
Taulukot.....	48
Lähteet .....	49

### Liitteet

- Liite 1 Saatekirje
- Liite 2 Kyselylomake
- Liite 3 Tutkimuslupa

# 1 Johdanto

Tunteet ovat ihmisten elämässä mukana koko ajan ja ne ohjaavat ihmisen toimintaa. Tunteet ovat olennainen osa ihmisten välistä vuorovaikutusta ja niillä on vahva merkitys kaikissa ihmissuhteissa. (Opetushallitus 2013.) Golemanin mukaan tunteiden määritelmän sisällöstä on kiistelty satojen vuosien ajan. Hän määrittelee tunteiden olevan kaikenlaisia elämyksellisiä mielenliikkeitä ja niihin liittyviä ajatuksia, biologisia ja psykologisia tiloja sekä yllykkeitä toimintaan. Hän tiivistää tunteiden merkityksen ajatukseen, että tunteet ovat viisautta, kun niitä käytetään hyvin ja ne ohjaavat meidän ajatteluamme, menestystämme ja arvojamme. (Goleman 1997, 15, 341.)

Negatiiviset tunteet, kuten viha, inho, häpeä ja pelko ovat tunteita muiden tunteiden joukossa ja niiden tuntemiseen on aina jokin syy. Negatiivisten tunteiden aikaansaaman reaktion avulla ihmiset selviytyvät esimerkiksi uhkaavasta, pelottavasta tilanteesta. George ja Zhou (2002) sanovat negatiivisten tunteiden olevan signaaleja, jotka kertovat, että nykyinen tilanne ei ole hyvä ja se on pyrittävä muuttamaan (Fong 2006, 1018). Ihmisten mielikuva negatiivista tunteista saattaa olla kielteinen, vaikka negatiivisiin tunteisiin tulisi suhtautua hyväksyvästi ja myönteisesti. Ashforth toteaa, että negatiivisia tunteita ei pidä nähdä vain positiivisten tunteiden tai järjen vastakohtana. Mattilan mukaan tunteet heräävät aina oikeutetusti ja kukaan ei voi määrittellä, mitkä tunteet ovat sallittuja ja mitä pitäisi tuntea. (Ashforth 1995, 98; Mattila 2008, 18.)

Tunteita työyhteisöissä on viime vuosikymmeninä alettu tutkia entistä enemmän, sillä on havaittu, että tunneulottuvuutta tässä kontekstissa ei voi sivuuttaa; tunteet ovat erottamaton osa työtä (Ashkanasy, Härtel & Zerbe 2000, 3–4). Tunteet ovat erottamaton osa ihmistä ja työtä ja ne vaikuttavat merkityksellisesti myös varhaiskasvattajien työssä. Kasvatuksessa tunteilla on tärkeä merkitys, sillä kasvatuksessa vaikutetaan toiseen henkilöön vuorovaikutuksen kautta (Opetushallitus 2013). Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten varhaiskasvatuksessa työskentelevät kasvattajat (myöhemmin varhaiskasvattajat) tunnistavat ja kokevat negatiivisia tunteita työssään, ja mitkä tekijät aiheuttavat negatiivisia tunteita.

Opinnäytetyön tavoitteena on myös selvittää, miten varhaiskasvattajat käsittelevät negatiivisia tunteita, miten niitä käsitellään työyhteisössä ja miten varhaiskasvattajat haluaisivat niitä käsitellä. Negatiivisten tunteiden huonolla käsittelyllä tai tukahduttamisella on tutkijoiden mukaan enemmän haittoja kuin hyötyjä. Rantasen mukaan negatiivisten tunteiden mielestä pois työntäminen tai näiden tunteiden huomiotta jättäminen ovat huonoja ja toimimattomia tapoja käsitellä tunteita, ja tällaiset toimintatavat voivat olla jopa terveydelle haitallista. Kokkonen nostaa esiin, että tunneilmaisujen rajoittaminen voi altistaa esimerkiksi stressaantumiselle, työuupumukselle ja työtyytymättömyydelle. (Kokkonen 2010, 116; Rantanen 2013 a, 299.) Opinnäytetyössä selvitetään myös negatiivisten tunteiden vaikutusta työssä ja työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa tulee kiinnittää huomiota, sillä Keskinen mukaan toimiva työyhteisö on se voimavara, jonka avulla päiväkodista luodaan lapsille hyvä ympäristö kasvaa ja kehittyä (Keskinen 1999, 7).

Olisi tärkeä oppia tunnistamaan, käsittelemään ja hallitsemaan omia ja muiden negatiivisia tunteita ja tiedostamaan negatiivisten tunteiden merkitys, jotta negatiivisista tunteista pystytään irtautumaan ja jotta niihin pystytään vaikuttamaan. Tunnetaitoja ja tunnetietoisuutta opettelemalla pystytään saavuttamaan parempaa tunteiden tunnistamista ja hallintaa, ja sillä on vaikutus omaan ja samalla työyhteisön hyvinvointiin. Tulevaisuuden työelämässä metataitojen, joihin tunnetaidot sisältyvät, osaamisen tärkeys tulee Paavolan mukaan korostumaan. Myös Manka korostaa, että tulevaisuudessa sosiaalisten taitojen merkitys työelämässä korostuu entisestään. (Manka 2012, 129; Paavola 2012.)

## **2 Tunteet**

Tunteilla on vahva valta ihmisiin, sillä ihmisten ajattelu ja tiedostaminen ovat sidoksissa tunteisiin ja ne ohjaavat ihmisiä; ilman tunteita ei ole elämää, kulttuuria tai mitään inhimillistä. Tunteella on aina sosiaalinen, kulttuuriin liittyvä perusta sekä ilmaistavissa oleva kohde. Tunne on ihmisen sisäinen kokemus, joka on kehollinen ja jonka ihminen pystyy tunnistamaan. Ihmiset ovat varuillaan tunteiden kanssa ja pyrkivät hallitsemaan niitä järjellä, sillä tunteiden ajatellaan olevan epämääräisiä, epäluotettavia, outoja ja pelottavia. Samanaikaisesti, tunteisiin tiivistyy elämän tarkoitus, arvo ja mielekkyys. (Pietiäinen 2013, 26–27, 30.)

Golemanin mukaan tunteet ovat yllykkeitä tietynlaiseen toimintaan ja niillä on suuri merkitys ihmiselämässä; ne saattavat merkitä usein jopa enemmän kuin järkiperäinen päättely päätöksenteossa. Tunteiden ottaessa vallan, järjellä ei välttämättä ole mitään merkitystä. Tunteet ohjaavat meitä suuntaan, joka on osoittautunut hyödylliseksi elämän haasteiden edessä ja jokaisella tunteella on oma, ainutlaatuinen tehtävä ja toimintamalli, mitä ne edistävät. Vilkkö-Riihelä mainitsee, että tunteilla on kolme tehtävää: ne auttavat meitä säilymään hengissä, ne motivoivat meitä toimimaan ja ne tarjoavat sosiaalisia viestejä muille ihmisille. Isokorven ja Viitasen mukaan, tunteet ovat tärkeitä työkaluja ihmisille ja tunteita herättävään tilanteeseen liittyy aina oivaltamisen, kasvun ja oppimisen mahdollisuus. Jos tunteet torjutaan, myös kokemukset ja oivallukset tulevat torjutuiksi. (Goleman 1997, 20, 23; Vilkkö-Riihelä 2001, 479; Isokorpi & Viitanen 2001, 24–25.)

Masalin tuo väitöskirjassaan esiin, että tutkijoiden (Clore, Schwarz & Conway 1994; Weiss & Cropanzano 1996) mukaan tunne ohjaa ajattelua, keskeyttää ajattelun tarvittaessa ja siirtää huomion tärkeämpään. Masalin tuo esiin myös tutkimukset (Fineman 1996, 2004), joiden mukaan tunteet auttavat erottamaan olennaisen epäolennaisista ärsykkeistä sekä motivoivat päätösten teossa ja niiden toimeenpanemisessa. Lisäksi tunne auttaa ajattelua suuntaamalla sen kohti ongelman ratkaisua, ja näin ollen järki ja tunne kietoutuvat tiiviisti yhteen ihmisen toiminnassa. (Masalin 2013, 43.) Tunteilla on siis, yhdessä järjen kanssa, merkitys ihmisen toiminnassa.

Tunteita voidaan jaotella eri tavoin. Rantasen mielestä tunteiden jaottelu positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin on hyödyllistä, sillä positiiviset ja negatiiviset tunteet ovat vaikutuksiltaan erilaisia. Ne eivät ole toistensa vastakohtia, vaan monesti ne ovat toisista riippumattomia ja voivat esiintyä myös samanaikaisesti. Hän muistuttaa, että tunteet voidaan nähdä positiivisina tai negatiivisina vain olosuhteisiin peilaten. (Rantanen 2013 b, 58.) Tunteen subjektiivinen kokemus, tunne tunteesta, voi siis olla positiivinen tai negatiivinen - positiivisiin tunteisiin pyritään ja negatiivisia tunteita pyritään välttämään. Kuitenkaan, tunteita ei voi arvottaa; ne eivät ole oikeita tai väärä, vaan ne ovat aitoja, oikeita ja sallittuja (Opetushallitus 2013, Nyyti ry 2014).

## 2.1 Negatiiviset tunteet

Negatiiviset tunteet ovat kehittyneet tukemaan eloonjäämistä ja ne viestivät siitä, että jokin ei ole hyvin, jokin uhkaa sinua tai tahtomisesi on jäänyt joltain osin toteutumatta. Ne kertovat arvokkaita asioita ympäristöstä sekä henkilön sisäisestä maailmasta. Negatiivisia tunteita ovat esimerkiksi viha, inho, pelko, suru, turhautuminen, ahdistus, katumus, syyllisyys ja kateus, ja jokaisella näistä tunteista on jotain tärkeää kerrottavanaan. (Rantanen 2013a, 125, 143, 157, 179, 171–173, 313, 315; Rantanen 2013b, 66.)

Negatiiviset perustunteet voidaan jakaa Turusen (1994) mukaan kolmeen ryhmään: narsistiset tunteet, defensiiviset tunteet ja eksistentiaaliset tunteet. Narsistisia tunteita ovat esimerkiksi ahneus ja itsekeskeisyys. Niiden tehtävä on toimia liikkeellepanevinä voimina. Defensiivisten tunteiden, esimerkiksi vihan, kateuden ja pelon tarkoitus on minuuden puolustaminen – ne heräävät, jos jokin ulkoinen tekijä uhkaa ihmistä. Eksistentiaaliset tunteet syntyvät, jos ihminen kokee jonkin sisäisen tekijän uhkaavaksi. Eksistentiaalisia tunteita ovat esimerkiksi ahdistus ja häpeä. (Isokorpi & Viitanen 2001, 26.)

Negatiiviset tunteet saavat Vilkkö-Riihelän mukaan helpommin aikaan fysiologisia reaktioita kuin positiiviset, sillä eloonjäämisen kannalta on ollut tärkeämpää reagoida negatiivisiin tunnekokemuksiin. Myös Rantanen mainitsee, että negatiivisiin tunteisiin liittyy voimakkaammat fysiologiset reaktiot. Negatiiviset tunteet siis tuntuvat voimakkaammin, ja lisäksi ne ovat positiivisia tunteita voimakkaampia tunteita. Näin ollen negatiiviset tunteet vievät huomionne herkemmin, ne myös muistetaan paremmin ja niitä mietitään pidempään. (Vilkkö-Riihelä 2001, 483; Rantanen 2013b, 66.)

Rantasen mukaan jokaisella negatiivisella tunteella on joitain positiivisia ja hyödyllisiä vaikutuksia ja myös negatiivisista tunteista pitäisi ajatella myönteisesti. Negatiiviset tunteet voivat tukea ihmisen kehittymistä, jos niihin suhtautuu myönteisesti. Sen sijaan siis, että pidämme negatiivisia tunteita aina haitallisina ja pyrimme vähentämään niitä, meidän kannattaisi ensin hyödyntää niissä piilevät suorituskyvyn voimat. Esimerkiksi viha voi olla hyödyllinen tilanteessa, jossa tarvitaan nopeita päätöksiä ja ajattelun monipuolisuudella ja syvyydellä ei ole merkitystä. Viha lisää



tahdonvoimaa ja antaa voimaa tavoitteiden saavuttamiseksi ja sen avulla ihminen myös puolustaa oikeuksiaan ja korjaa vääryyksiä. Viha saa siis aikaan paljon positiivisia asioita. Usein myös positiiviset tunteet ovat seurausta negatiivisista tunteista ja monesti kaikkein parhaat positiiviset tunteetkin syntyvät negatiivisten tunteiden kautta. (Rantanen 2013a, 27, 131, 136–137, 313; Rantanen 2013b, 74.)

Negatiivisilla tunteilla on monia positiivisia vaikutuksia ihmiselle. Masalin tuo väitöskirjassaan esiin tutkijoiden (George & Zhou 2002) ajatuksen, että negatiivisista tunteista on hyötyä; ne energisoivat voimia muutokseen ja lisäävät luovuutta ajatteluun. Hän mainitsee myös tutkijoiden (Clore ym. 1994; Forgas 2003) ajatuksen, että negatiivisen tunteen tai tunnetilan vallitessa aivojen tiedonkäsittely toimii tarkemmin ja järjestelmällisemmin ja se keskittyy ulkoiseen pyrkien poistamaan niitä tekijöitä, joista negatiivinen tunne aiheutui. Klep esittää väitöskirjassaan tutkimukset (Sinclair & Mark 1995; Fielder 2001), joiden mukaan negatiivinen tunnetila edistää ihmisen analyyttistä päättelyä, ja tutkimuksen (Fielder 2001), jonka mukaan negatiivinen tunnetila voi edesauttaa tarkkuutta ja huolellisuutta vaativissa tehtävissä. (Klep 2010, 32, 124; Masalin 2013, 43; Rantanen 2013a, 20, 27, 313.)

## **2.2 Tunnetietoisuus ja tunnetaidot**

Niin kuin on tuotu esille, tunteiden määrittäminen on melko vaikea tehtävä, sillä tunteisiin ja niiden tuntemiseen liittyy useampia tekijöitä. Vilkkö-Riihelä mainitsee, että tunteet koostuvat muun muassa ihmisen omasta tulkinnasta, hänen fyysisestä reaktiostaan sekä sosiaalisesta ympäristöstä. Rantanen sanoo, että tunteiden tunnistaminen ja hyödyntäminen voi olla haastavaa; tunteet vaihtelevat ja muuttuvat jatkuvasti ja niitä saattaa ilmetä kerralla monta päällekkäin. (Vilkkö-Riihelä 2001, 477–478; Rantanen 2013a, 27.)

Salovey ja Mayer mainitsevat tunnetietoisuuden (viitattu myös tunneäly ja tunnetaidot) yhtenä sosiaalisen älykkyyden muotona, johon sisältyy tietoisuus omista tunteista. Tällöin ihminen tunnistaa, tulkitsee ja erottaa omia tunteitaan ja hän pystyy hallitsemaan tunteitaan. Tunneälyyn liittyy myös kyky tunnistaa ja ymmärtää muiden tunteita. Vesterisen mukaan omien ja muiden tunteiden tunnistamisen ja tunteiden säätelyn lisäksi tunnetietoisuudella pyritään saavuttamaan taitoa käyttää

saatua tunnetietoa oman ajattelun ja toiminnan ohjaamiseen. Sydänmaanlakka korostaa, että tunnetietoisuuden avulla pystytään saavuttamaan myös parempaa vuorovaikutussuhteiden hallintaa. (Salovey & Mayer 1990, 189; Sydänmaanlakka 2006, 204; Vesterinen 2013, 153.) Tunnetietoisuutta voi yksinkertaisuudessaan oppia tiedostamalla ja tunnistamalla elämässä ja vuorovaikutuksessa syntyviä omia ja muiden tunteita ja huomioimalla tunteiden vaikutuksia omaan ajatteluun ja toimintaan sekä hyödyntämällä tunnetietoa vuorovaikutustilanteissa.

Rantasen mielestä taito käsitellä negatiivisia tunteita on merkittävä osa hyvää tunne-elämää. Negatiivisten tunteiden tukahduttaminen tai väkisin mielestä pois työntäminen ovat virheitä, jotka saattavat vahingoittaa terveyttä. Kokkonen tuo esille, että negatiivisten tunteiden toistuva peittely saattaa johtaa jossakin vaiheessa hallitsemattomaan tunteenpurkaukseen. Hänen mielestään negatiivisia tunteita ei tulisi tukahduttaa ja ajatella, että ne ovat vahingollisia. Tunteita voi säädellä ilmaisemalla niitä. Vahingollisia negatiivisista tunteista tulee, jos niitä pitää vain sisällään ja ajautuu sellaiseen pisteeseen, että ei pysty enää hallitsemaan niitä. Pietiäisen mukaan tunteiden kieltäminen ja yritys hallita ja vastustaa tunteita järjen avulla, saattaa aiheuttaa tunneräjähdyksiä tai aiheuttaa esimerkiksi väsymystä, ahdistusta, masennusta tai fyysisiä sairauksia. (Kokkonen 2010, 119–120; Rantanen 2013a 313; Pietiäinen 2013, 31–34, 46.)

### **3 Työhyvinvointi ja negatiiviset tunteet**

Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yksilö, jotka jokainen omalta osaltaan vaikuttavat siihen, että työhyvinvointi mahdollistuu (Manka 2012, 75). Työhyvinvointi on jokaisen varhaiskasvattajan subjektiivinen kokemus ja työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa rakentuu edellä mainittujen tekijöiden vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvattajan työssä työhyvinvointiin vaikuttavat myös negatiiviset tunteet, joita syntyy vuorovaikutustilanteissa. Negatiivisilla tunteilla voi olla vaikutus vuorovaikutukseen, työhön ja sitä kautta varhaiskasvatuksen laatuun.

Hujala ja Fonsén tuovat esiin, että päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen laatu ovat yhteydessä toisiinsa. Henkilöstö, joka kokee työn merkitykselliseksi ja mielekkääksi sekä laadukkaasti toteutetuksi viihtyy työssään. Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen innostavat henkilökuntaa tekemään parhaansa ja siten työhyvinvointi luo varhaiskasvatuksen laadukkuudelle oleellisen tärkeän hyvän ilmapiirin. (Hujala & Fonsén 2009, 4, 6.)

Varhaiskasvattajan työhyvinvointia ajatellen, on merkityksellistä, miten työssä esiin tulevia negatiivisia tunteita tunnistetaan ja miten niitä käsitellään. Haastetta varhaiskasvattajan työhyvinvointiin tuo työn tunneulottuvuus, ja työyhteisöllä ja tundesäännöillä on vaikutus siihen, miten negatiivisia tunteita pystytään käsittelemään rakentavasti.

Vesterinen mainitsee, että työhyvinvoinnille on luotu pohja ja edellytykset silloin, kun työyhteisössä tunteet tiedostetaan ja vaikeita tunteita osataan käsitellä ja johtaa. Työntekijät ja johtaja voivat oppia tiedostamaan, ymmärtämään ja hallitsemaan omia ja toisten tunteita, vaikka se onkin vaikeaa. Siihen vaaditaan älykkyyttä, ajattelua, tahtoa ja tekoja. Tunnetaitojen osuuden merkitys työyhteisössä kasvaa sitä mukaa, mitä haasteellisemmiksi ja monimuotoisemmiksi työolosuhteet, työpaine ja resurssipula muuttuvat. Nykyinen kiireinen ja kireä työilmapiiri lisää negatiivisten tunteiden ilmenemistä työpaikoilla. On tärkeää, että työntekijät ja johtaja oppivat tulemaan toimeen negatiivisten tunteiden kanssa ja osaavat valjastaa nämä tunteet hyötykäyttöön. (Vesterinen 2013, 154, 171, 178, 185.)

### **3.1 Tunnetyö**

Varhaiskasvattajan työssä esiin tulevat tunnehaasteet liittyvät jo työn luonteeseen, sillä työ varhaiskasvatuksessa on jatkuvaa vuorovaikutusta lasten ja aikuisten kanssa. Vuorovaikutuksessa syntyviä tunteita pitäisi pystyä hallitsemaan. Zapf ja Kokkonen puhuvat tunnetyöläisyydestä (*emotional labour*, Hochschild 1983) tai tunnetyöstä (*emotion work*). Tunnetyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa, ja jossa vuorovaikutusten laadun tärkeys korostuu. (Zapf 2002, 238; Kokkonen 2010, 116.)

Kokkosen mukaan tunnetyössä työntekijät voivat joutua piilottamaan todelliset tunteensa ja ilmaisemaan sellaisia tunteita, joita he eivät aidosti koe, tai he joutuvat

liioittelemaan tunteiden ilmaisemista käyttäytyäkseen työympäristönsä edellyttämällä tavalla ja sosiaalisesti hyväksyttävästi. Myönteisten tunteiden teennäinen ilmaiseminen voi tuntua raskaalta ja työstä voi tulla kuormittavaa. Kokkonen mainitsee, että tunnetyö altistaa työntekijän esimerkiksi stressaantumiselle, työuupumukselle ja tyytymättömyydelle. Hän tuo esiin Whartonin (2009) ajatuksen, että tunnetyöläisyys koettelee työidentiteettiä ja itsetuntoa. Kansainvälisen tutkimuksen (Zhang ja Zhu 2008) mukaan opettajat ovat tyytyväisempiä työhönsä, jos he voivat ilmaista todellisia tunteitaan. (Kokkonen 2010, 116, 119, 123.)

Brotheridge ja Gradey havaitsivat tutkiessaan tunnetyöläisyyttä ja työuupumusta, että mitä enemmän työntekijät ilmoittivat näyttävänsä epäaitoja tunteita työssään, sitä enemmän he erkaantuivat asiakkaista ja kohtelivat heitä objekteina. Heidän mukaansa myös oikeiden tunteiden ilmaisun vastusteleminen, tunteiden teeskenteleminen tai tunteiden piilottaminen vaikuttivat huomattavasti työssä uupumiseen. Tutkimuksessaan he viittaavat myös aiempiin tutkimuksiin (Pennebaker & Beall 1986; Gross & Levenson 1997), joiden mukaan esimerkiksi vihan tukahduttaminen on haitallista ihmisen fysiologiselle toiminnalle ja immuunijärjestelmälle sekä Hochschildin (1986) ajatukseen, että tunteiden esittäminen saattaa luoda syyllisyyttä ja tyytymättömyyttä työpanokseen ja vähentää omien saavutusten merkityksellisyyttä. (Brotheridge & Gradey 2002, 32–33, 35.)

On siis tutkimusten valossa nähtävissä, että negatiivisilla tunteilla ja niiden ilmaisutavoilla on vaikutus työhyvinvointiin. Tunnetyöläisille, kuten esimerkiksi varhaiskasvattajille, todellisten negatiivisten tunteiden piilottaminen voi olla tavanomainen toimintatapa ja se voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi todellisten tunteiden piilottaminen voi olla mahdotonta. Kokkonen tuo esiin, että asiakkaat ja työkaverit voivat aistia epäaidon tunteiden ilmaisun, sillä Topchikin mukaan negatiiviset tunteet ja ajatukset näkyvät verbaalisen viestinnän lisäksi myös non-verbaalisessa viestinnässä sekä esimerkiksi äänenvoimakkuudessa, äänensävyssä ja puhenopeudessa. Kokkonen mainitsee, että omat tunteet pitäisi ilmaista rakentavasti sen sijaan, että tunneilmaisut tukahdutetaan täysin ja teeskennellään jotakin, mitä ei oikeasti tunneta. Tällöin todellisista tunteista puhuminen saattaa edesauttaa työpaikan ilmapiiriä ja työtehtävien hyvää suorittamista. Lopputuloksena, paradoksaali-

sesti, Rantasen mukaan negatiivisten tunteiden rakentava käsittely voi saada aikaan positiivisia tunteita. (Topchik 2001, 17–19; Kokkonen 2010, 119,1 23; Rantanen 2013a, 24.)

### **3.2 Tunteet työyhteisössä**

Rantanen mainitsee, että osa työntekijöistä voi ajatella, että tunteet häiritsevät suoriutumista ja vievät huomion pois oleellisesta; saatetaan siis ajatella, että tunteet eivät kuulu työpaikalle. Ashforth huomauttaa, että tunteet liittyvät olennaisesti ja erottamattomasti tehtäviin ja toimintoihin työpaikalla. Hänen mukaansa, tunteiden ajattelun olevan usein järjen vastakohta tai sen puute, mikä on osaltaan vaikuttanut siihen, että tunteisiin työyhteisöissä suhtaudutaan kielteisesti tai ne nähdään jossain määrin huonona asiana. Voi olla, että negatiivisia tunteita, kuten pelkoa, ahdistusta ja vihaa ei ole hyväksyttävää tuoda julki työyhteisössä, vaan vain rajallinen joukko tunteita on sosiaalisesti hyväksyttäviä. (Ashforth 1995, 98–99, 102, 104; Rantanen 2013 a, 299.)

Negatiivisilla tunteilla työyhteisössä voi olla merkityksensä ja niistä voidaan myös pyrkiä hyötymään työyhteisössä. Klep sanoo, että positiivisilla ja negatiivisilla tunteilla on molemmilla erilainen merkitys työssä. Ashforthin mielestä työyhteisön tehokkuutta voidaan parantaa sillä, että tunteita ei yritetä tukahduttaa, vaan kuten Rantanen mainitsee, negatiivisia tunteita tulisi käsitellä rakentavasti, jolloin ne lisäävät työyhteisön yhteenkuuluvuutta, lojaalisuutta ja toisten tukemista. Myös Klepin tutkimuksesta ilmenee, että negatiivisten tunteiden jakamisella työyhteisössä on positiivisia vaikutuksia ryhmän toimintaan: työyhteisössä pystytään jakamaan enemmän tietoa ja ryhmän yhteenkuuluvuus lisääntyy. Tällaisessa työyhteisössä pystytään myös paremmin ratkaisemaan monimutkaisia analyttisiä ongelmia. Klep tuo esiin tutkimukset, jotka osoittavat, että negatiivisten tunteiden tai tunnetilojen ei pitäisi ajatella olevan vain haitallisia työyhteisössä; tutkimuksien mukaan negatiivinen tunne tai tunnetila edistää luovaa suorituskkyä (Kauffman & Vosburg 1997; George & Zhou 2002) ja myös luovuuden on havaittu olleen suurin, kun esimiesten tukemana on koettu negatiivisia ja positiivisia tunteita tai tunnetiloja (George & Zhou 2007). (Ashforth 1995, 99; Klep 2010, 31–32, 47, 55, 106, 133–134, 141; Rantanen, 2013a, 24.)

Jotta negatiivisista tunteista voidaan hyötyä, on niitä osattava käsitellä oikein. Rantanen mukaan moni yrittää hallita negatiivisia tunteitaan esimerkiksi tukahduttamalla niitä. Tämä on kuitenkin huono tunteiden käsittelyn menetelmä. Vesterisen mukaan tunteista puhuminen, tunteiden merkitysten löytäminen ja yhteisymmärryksen saavuttaminen edellyttävät työyhteisöltä avoimuutta ja rohkeutta kohdata ikävätkin tunteet. Oulasmaa ja Saloheimo korostavat, että hyvässä ja kannustavassa työilmapiirissä on helpompi ottaa esiin vaikeitakin kysymyksiä ilman pelkoa siitä, että tilanne tulehtuu tai että tulee torjutuksi. Rantanen nostaa esiin, että negatiivisia tunteita ei tarvitse tietoisesti aiheuttaa työyhteisössä, mutta jos niitä syntyy erilaisten tilanteiden yhteydessä, niin silloin ne saattavat olla tarkoituksenmukaisia. Vesterinen kuitenkin muistuttaa, että jatkuva negatiivisten tunteiden vatvoaminen kuluttaa energiaa ja ihminen saattaa uupua myös siihen. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79; Rantanen, 2013a, 24, 32; Vesterinen 2013, 162, 171.)

Jos negatiivisista tunteista voidaan keskustella esimerkiksi työyhteisössä tai työnohjauksessa, ja näitä tunteita pystytään käsittelemään rakentavasti, tällöin negatiivisia tunteita pystytään hallitsemaan, eivätkä negatiiviset tunteet pääse hallitsemaan työyhteisöä. Kokkosen mukaan työpaikkojen ilmapiiristä tai asiakassuhteiden toimivuudesta huolissaan olevien olisi hyvä miettiä, voisiko omia tunteita ilmaista aidosti ja rakentavasti sen sijaan, että tukahduttaa tunteensa tai teeskentelee tuntevansa jotain muuta kuin mitä tuntee (Kokkonen 2010, 123).

### **3.3 Tunnesäännöt**

Työyhteisöissä työilmapiiri ja tunnenormit voivat vaikuttaa niin, että työhön liittyvistä negatiivisista tunteista ei pystytä keskustelemaan. Tällöin negatiivisia tunteita ei pystytä hyödyntämään ja pahimmillaan ne jäävät vaikuttamaan työyhteisöön. Vesterisen mukaan on tärkeä luoda ilmapiiri ja tunnekulttuuri työyhteisössä sallivaksi, jotta kaikki voivat ilmaista tunteitaan (Vesterinen 2013, 162).

Hochschildin (1979) tunnesäännöt (*feeling rules*) tarkoittavat sellaisia sosiaalisia raameja, jotka määrittävät, kuinka tietyssä tilanteessa pitäisi tuntea tai ilmaista tunteita. Klepin mukaan useissa sosiaalisissa ympäristöissä on vallalla tunteiden näyttämisen normi, jonka mukaan on soveliaampaa osoittaa positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Kokkosen mukaan työpaikan tunnesäännöstöön vaikuttavat työpaikan

kirjoittamattomien ja kirjoitettujen sääntöjen lisäksi yhteiskunnassa tai kulttuurissa vallitsevat käsitykset siitä, missä ja milloin tunteita kannattaa ilmaista tai hillitä ja millä tavoin. Hän jatkaa, että tunnesääntöihin vaikuttavat yhteiskunnan ja kulttuurin lisäksi myös ammatti, työpaikka, ja että myös sukupuoli on vaikutus tunteiden ilmaisuun; naisten odotetaan osoittavan työpaikalla vain positiivisia tunteita ja tuhkahduttavan negatiiviset tunteet. (Hochschild 1979, 563–564; Klep 2010, 141; Kokkonen 2010, 116, 125.)

Tunnesäännöillä on vaikutus siihen, miten työyhteisöissä tunteita ilmaistaan ja käsitellään. Jos työyhteisön tunnesäännöt eivät salli negatiivisten tunteiden käsittelemistä, voi sillä olla merkitys työhyvinvointiin. Brotheridgen ja Gradeyn tutkimus osoittaa, että jos työpaikan tunnesäännöt vaativat, että negatiivisia tunteita, kuten vihaa ja pelkoa, ei saa tuoda julki työssä, vaikuttaa se huomattavasti työssä jaksamiseen. Myös aiemmat tutkimukset työuupumuksesta ja tunnetyöläisistä (Rafaeli & Sutton 1990; Cordes ym. 1997; Morris & Feldman 1997; Schaubroeck & Jones 2000) tukevat heidän tutkimuksensa tuloksia. (Brotheridge & Gradey 2002, 32.)

Klepin mukaan työyhteisössä voidaan pyrkiä muuttamaan vallalla olevia tunteiden normeja ja tällä tavoin lisätä keskinäistä tiedonvaihtoa ja yhteenkuuluvuutta. Samalla luodaan edistynyt ja avoin ilmapiiri, jossa työntekijät tuntevat voivansa tuoda esiin myös kielteisiä tapahtumia ja kokemuksia. Rantasen mielestä myös johtotasolla on merkitystä tunteisiin ja niiden ilmaisuun. Johdon toiminta vaikuttaa koko tunneilmapiiriin ja se myös selittää merkittävän osan siitä, miten henkilöstö arvioi työpaikan ilmapiiriä. Kokkonen mielestä johtajalla on vaikutus työpaikan myönteiseen ilmapiiriin ja tunneilmaisua koskeviin sääntöihin, ja johtajasuhteella on myös merkitystä erityisesti työpaikalla koettujen vihan tunteiden säätelylle. Vesterinen mainitsee, että osallistamalla, keskustelemalla ja kuuntelemalla johtajalla on mahdollisuus tukea avointa tunneilmastoa ja työhyvinvointia edistävää kulttuuria. (Klep 2010, 141; Kokkonen 2010, 125, 126; Rantanen 2013a, 23; Vesterinen 2013, 185).

## **4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet**

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa varhaiskasvattajien negatiivisista tunteista ja tunnetietoisuudesta. Tavoitteena on selvittää, miten varhaiskasvattajat tunnistavat ja kokevat negatiivisia tunteita, sekä mitkä tekijät aiheuttavat negatiivisia tunteita työssä ja miten ne vaikuttavat työssä ja työhyvinvointiin. Tarkoituksena on myös selvittää, miten negatiivisia tunteita käsitellään.

Opinnäytetyön selvitystehtävinä ovat:

1. Kokevatko varhaiskasvattajat negatiivisia tunteita työssään?
2. Vaikuttavatko negatiiviset tunteet työssä ja työhyvinvointiin?
3. Miten negatiivisia tunteita käsitellään työssä?

## **5 Opinnäytetyön toteutus**

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui varhaiskasvattajien negatiiviset tunteet. Tutkittava aihe, selvitystehtävät ja viitekehysten rajaus muuttuivat ja täsmentyivät tutkimusprosessin aikana. Kävin työelämäohjaajani kanssa keskustelua syksyllä 2014 opinnäytetyöstäni. Opinnäytetyösuunnitelman valmistuttua hain tutkimuslupaa Lappeenrannan kaupungin kasvatus ja opetustoimen johtajalta. Sain tutkimusluvan (Liite 3) maaliskuussa 2015 ja sen jälkeen lähetin kyselyn siihen osallistuville varhaiskasvattajille. Opinnäytetyön kohderyhmä koostui Lappeenrannan kaupungin neljän eri päiväkodin työntekijöistä.

Toteutin opinnäytetyön Webropol-kyselynä, jossa oli sekä laadullisia että määrällisiä kysymyksiä. Webropol-kysely oli helppo tapa saada yhteys vastaajiin lähettämällä linkki sähköpostilla. Käyttämäni Webropol-ohjelma myös mahdollisti aineiston helpon ja luotettavan tutkimisen, koska vastaukset tulivat puhtaaksi kirjoitetuina. Lisäksi ohjelmalla pystyi käsittelemään aineistoa ja sen siirtäminen eri ohjelmiin oli helppoa. Hirsjärven ym. mukaan kysely on yksi tapa kerätä aineistoa, kun halutaan tuottaa tietoa mitä ihmiset ajattelevat, tuntevat ja kokevat tai uskovat. Kyselytutkimus tarkoittaa sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineisto kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat näytteen tai otoksen tietystä perusjoukosta. Heikkilän mukaan internetkysely on nopea



tapa kerätä tietoa, ja Kylmän ja Juvakan mielestä sähköpostilla kyselyn toimittamisen etuna on se, että sen voi lähettää helposti suurelle joukolle, ja tutkimuksen tekijä saa aineiston kirjallisessa muodossa. (Hirsjärvi, ym. 2005, 174, 182–183; Kylmä & Juvakka 2007, 104; Heikkilä 2014, 66.)

Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu mahdollistaa aineiston nopean käsittelyn tallennettuun muotoon ja tulosten analysoinnin tietokoneen avulla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 184). Kun olin saanut tutkimusluvan, kyselylomaketta testattiin. Testaajana oli muun muassa työelämäohjaajani. Testaamisen jälkeen muokkasinkin kysymyksiä paremmiksi. Testaajat antavat palautetta esimerkiksi lomakkeen toimivuudesta ja vastaamisajasta sekä siitä, onko jotakin olennaista jäänyt kysymättä, tai onko mukana turhia kysymyksiä (Heikkilä 2014, 58).

Kyselyssä vastaajilta kerättiin taustatietoina ikä, koulutustausta sekä kuinka monta vuotta he ovat työskennelleet varhaiskasvatuksessa. Osallistujien taustatietojen avulla pystytään kertomaan, minkälaiset ihmiset tuottivat tutkimuksen kohteesta tällaisen kuvauksen (Kylmä & Juvakka 2007, 76). Kyselylomakkeessa (Liite 2) oli monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Jokaisen monivalintakysymyksen jälkeen oli mahdollisuus kertoa monivalintakysymykseen liittyen lisää tietoa avoimessa kysymyksessä.

Kyselyyn oli aikaa vastata noin kolme viikkoa, jonka jälkeen jatkoin vielä vastausaikaa muutamalla viikolla vähäisen vastausmäärän takia. Kysely lähetettiin 62 varhaiskasvatuksessa työskentelevälle ja sain vastauksen 23 varhaiskasvattajalta. Vastausprosentti oli 37.

## **5.1 Aineiston analysointi**

Kun aineisto on kerätty ja tallennettu, alkaa aineiston analysointi. Tiedot käsitellään niin, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastaus ja tutkimusongelma saadaan ratkaistua. (Heikkilä 2014, 138.) Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa oli kaksi analyysiprosessia. Analysoin aineiston käyttäen ensin kvalitatiivista (avoimet kysymykset) tutkimusmetodia ja sen jälkeen kvantitatiivista (monivalintakysymykset) tutkimusmenetelmää.

Avoimet kysymykset analysoin käyttäen induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tuomen ja Sarajärven mukaan sisällönanalyysi perustuu päättelyyn ja tulkintaan, jossa empiirisestä aineistosta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta asiasta. Kylmä ja Juvakka kuvaavat, että sisällönanalyysissa aineiston sisältö puretaan ensin osiin ja sitten sisällöllisesti samanlaiset osat yhdistetään. Tämän jälkeen aineisto tiivistetään kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin. (Kylmä & Juvakka 2007,112–113; Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.)

Miles ja Huberman (1984) jakavat induktiivisen sisällön analyysiin kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistäminen (reduointi), aineiston ryhmittely (klusterointi) ja teoreettisten käsitteiden luominen (abstrahointi). Aineiston pelkistäminen tarkoittaa, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennaiset asiat pois ja aineistoa voidaan joko tiivistää tai pilkkoa osiin. Aineiston pelkistämistä ohjaavat tutkimuskysymykset. Pelkistäminen voi tapahtua niin, että aineistosta etsitään tutkimuskysymyksiin vastauksia niitä kuvaavista ilmaisista. Kun pelkistetyt ilmaisut on etsitty ja listattu, aineisto ryhmitellään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.) Aloitin aineiston analysoinnin luokittelemalla kyselyn kysymykset aina sitä vastaavan selvitystehtävän alle. Koska kysely oli laadittu huolellisesti, helpotti se aineiston analysoinnissa alkuun pääsemisessä. Etsin aluksi aineistosta merkityksellisiä ilmaisuja ja aloitin muokkaamaan vastauksista pelkistettyjä ilmaisuja tiivistämällä ja pilkkomalla vastauksia. Kun olin saanut pelkistetyt ilmaisut listattua selvitystehtäväkohtaisesti, siirryin aineiston ryhmittelyyn.

Aineiston ryhmittelyssä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa tarkoittavat asiat yhdistetään luokaksi ja luokka nimitetään sitä kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Etsin aineiston pelkistetyistä ilmaisista - selvitystehtävittäin - samaa tarkoittavia asioita ja yhdistin ne omiksi alaluokiksi. Luokat nimesin niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Luokittelun jälkeen aineisto abstrahoiitiin. Tuomen ja Sarajärven mukaan abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, ja valikoidun tiedon pohjalta muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahointi on luokkien yhdistämistä niin kauan, kun se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2009,

111.) Kun alaluokat oli nimetty, yhdistin ne yläluokiksi ja yläluokat yhdistin pääluokiksi. Annoin jokaiselle luokalle sitä kuvaavan nimen. Taulukossa 1 on esimerkki luokitellusta aineistosta. Kävin aineiston useamman kerran läpi, jotta lopullinen luokittelu olisi varmasti aineistoa hyvin kuvaava. Kävin luokiteltua aineistoa läpi myös ohjaajani kanssa ja sain häneltä palautetta luokittelun loogisuudesta ja toimivuudesta.

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
<i>"Lähinnä varmaan vanhempien käytös, jos se ei ole sopivaa."</i>	Vanhempien epäso-piva käytös	Vanhempien käytös	Haasteet vanhempien kanssa
<i>"Myös vanhempien välinpitämättömyys lasta kohtaan voi ahdistaa"</i>	Vanhempien välinpitämättömyys lasta kohtaan		
<i>"Vanhemmat jotka vaativat tavallista enemmän hoidolta, mutta oma panostus ei vastaa"</i>	Vanhempien vaatimukset		
<i>"Tai jos vanhemmat eivät ole lasta koskevista asioista päivähoidon kanssa samaa mieltä."</i>	Erimielisyys lasta koskevista asioista	Erimielisyys lapsen parhaasta	
<i>"Turhauttaa ja ahdistaa, kun huomaa että vanhemmat eivät aidosti välitä olla omien lastensa kanssa vaan tuovat heidät esim. loman ajaksi hoitoon."</i>	Vanhemmat eivät halua olla lastensa kanssa		
<i>"Kun taas välillä siihen, että vanhemmat eivät ota apua vastaan, vaikka lapsen etu sitä vaatisi."</i>	Vanhemmat eivät ota apua vastaan		

Taulukko 1. Esimerkki aineiston sisällönanalyysistä

Kun olin saanut avoimet kysymykset analysoitua, siirsin monivalintakysymyksiin saadut vastaukset Webropolista numeerisessa, taulukkomuodossa Excel-ohjelmaan, jossa muokkasin kvantitatiivisten kysymyksien vastauksista kuvaajat. Ennen kuvaajien tekoa poistin merkityksettömät vastaukset (tyhjät *Joku muu* vastaukset) ja lisäsin vastaajien antamia vastauksia (vastatut *Joku muu* vastaukset).

## 5.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä eettisyys oli tärkeässä osassa. Varhaiskasvattajat saattavat tuntea häpeää omista negatiivista tunteistaan ja aihe voi olla kyselyyn vastaajille hyvin sensitiivinen. Tutkimusta tehdessä oli tärkeä huomioida vastaajien anonymiteetin turvaaminen. Vastauksien perusteella ei pysty tunnistamaan vastaajia eikä tilanteita, joista vastaajat kertovat. Viittaukset, joiden perusteella olisi voinut tunnistaa vastaajan päiväkodin, vastaajan tai tietyn tilanteen, jätettiin pois tuloksista. Anonymiteetin suojaaminen tuotiin esiin kyselyn mukana olleessa saatekirjeessä (Liite 1).

Opinnäytetyön kyselyn aineiston säilytin niin, että ulkopuoliset eivät sitä nähneet, ja opinnäytetyön valmistumisen jälkeen hävitän sen asianmukaisesti. Toin aineiston asianmukaisen säilyttämisen ja hävittämisen esiin kyselyn mukana olleessa saatekirjeessä (Liite 1). Kyselyn saatekirjeessä tiedotin myös opinnäytetyön tarkoituksesta kyselyyn osallistuville. Saatekirjeessä kerroin, että osallistuminen on vapaaehtoista, ja kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi osallistua kyselyyn.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteerit ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan, että tutkimustulos vastaa tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ajatuksia tutkimuskohteesta. Vahvistettavuudella tarkoitetaan tutkimusprosessin kirjaamista niin, että toinen tutkija pystyisi pääpiirteittäin seuraamaan tutkimuksen kulkua. Refleksiivisyys puolestaan tarkoittaa, että tutkija tietää omat lähtökohtansa; kuinka hän vaikuttaa aineistoon ja tutkimusprosessiin. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129.)

Tutkimuksen luotettavuuden osalta, arvioin saaneeni totuudenmukaisia kuvauksia vastaajien negatiivisista tunteista. Tutkimus toteutettiin kyselynä, sillä ajattelin, että jos toteutan tutkimuksen haastatteleamalla, olisi osa vastaajista voinut rajoittaa kertomaansa aiheen arkaluontoisuuden takia. Kyselyyn vastaaminen nimettömästi luultavasti lisäsi todellisten tunteiden esiin tuomista. Kyselyyn vastasi 23 varhaiskasvattajaa, mikä oli tähän tutkimukseen riittävä määrä vastaajia.

Sisällönanalyysi eteni järjestelmällisesti, tutkimuskysymyksittäin koko aineiston läpi. Sisällönanalyysin objektiivisuutta pyrin vahvistamaan analysoimalla ensin avoimet vastaukset ja sen jälkeen analysoin aineistosta määrälliset osiot, jotka pitivät sisällään ennako-oletuksia ja esiymmärrystä. Aineistosta tuli analyysin aikana esiin erilaisia asioita ja luokkia, kun mitä olin monivalintakysymyksiin ennalta määrittänyt. Vastaavasti aineistosta löytyi myös jossain määrin vastaavuuksia ennalta-asetettuihin luokitteluihin. Kuitenkaan etukäteen määritetyt luokitellut kysymykset eivät vaikuttaneet aineiston sisällön analyysiin ja luokkien syntyyn. Tuomen ja Sarajärven mukaan sisällönanalyysi pohjautuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan ja aineistolähtöisessä analyysissä pyritään muodostamaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Aikaisemmilla tiedoilla, havainnoilla tai teorioilla tutkittavasta asiasta ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteutuksen tai lopputuloksen kanssa. Kuitenkin, aineistolähtöinen tutkimus on vaikea toteuttaa, koska ei ole olemassa objektiivisia havaintoja, vaan esimerkiksi käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin. Varsinkin aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tämä korostuu – pystyykö tutkija siis analysoimaan aineiston tiedonantajien ehdoilla eikä tutkijan ennakkoluulojen pohjalta? (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–96, 112.)

Tutkimukselle muodostunut punainen lanka vei tutkimusta systemaattisesti eteenpäin. Tähän luultavasti vaikutti viitekehys, oma esiymmärrys tutkittavasta asiasta sekä tutkimukselle määritetyt tavoitteet ja selvitystehtävät. Esiymmärrys tutkittavasta aiheesta sekä omat ennakkoluulot ja ajatukset voivat näkyä tutkimustulosten jäsentymisessä ja syy-yhteyksien löytymisessä. Jos toinen tutkija kävisi aineiston läpi, edellisissä luvuissa esiin tuotu tutkimusprosessi olisi vahvistettavissa. Kuitenkin, laadullista tutkimusta tehdessä, aineistosta löytyy teemoja tutkijan oman ymmärryksen avulla; ei ole olemassa tiettyä metodologia, jonka avulla löytäisi totuuden tutkittavasta aineistosta, vaan tutkija itse tuottaa analyysiinsä viisauden (Tuomi & Sarajärvi 100).

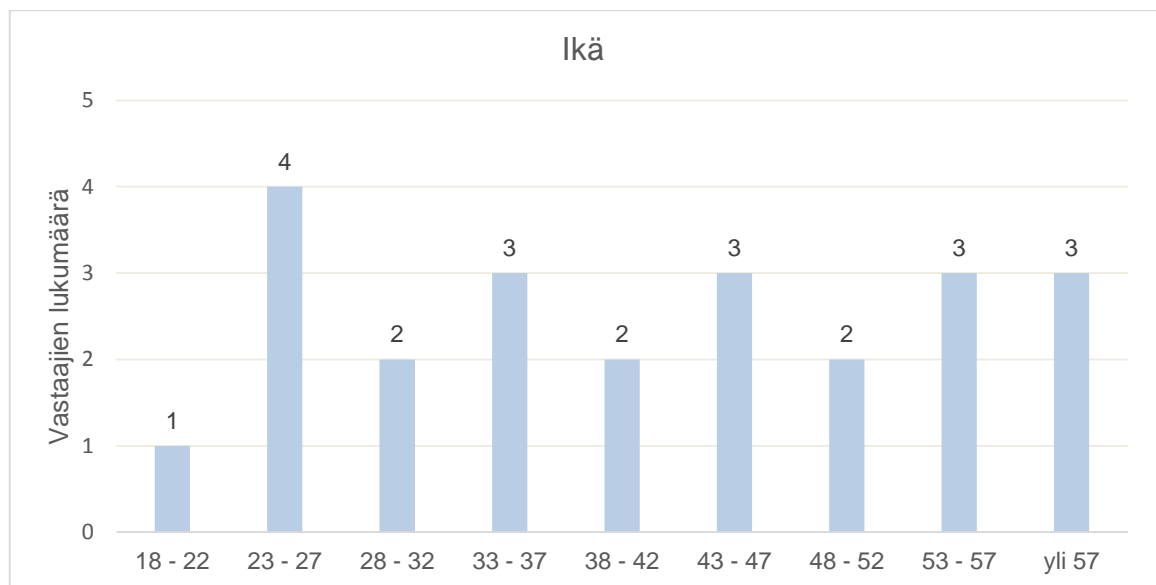
Esitetyt tulokset ovat vastanneiden ajatuksia käsiteltävästä asiasta. Olen tutkimustuloksia kirjoittaessani käyttänyt vastaajien omia ilmaisuja tukeakseni tutkimuksen uskottavuutta ja tuodakseni heidän ajatuksiaan esiin. Tutkimuksen tuloksilla on jos-

sain määrin rinnastettavuutta yleiseen, ja tulokset ovat jossain määrin siirrettävissä. Tuloksia yleistettäessä on kuitenkin tiedostettava, että tunteilla ja kokemuksilla työhyvinvoinnista on aina tietty subjektisuus. Luultavasti tekijät, jotka synnyttävät negatiivisia tunteita ja vaikuttavat työhyvinvointiin, ovat kuitenkin jäljitettävissä vaikkakin tunne tai kokemus olisi jokaisella erilainen. Tulokset on pyritty esittämään aidosti, mutta silti vastaajia kunnioittavasti.

## 6 Tutkimustulokset

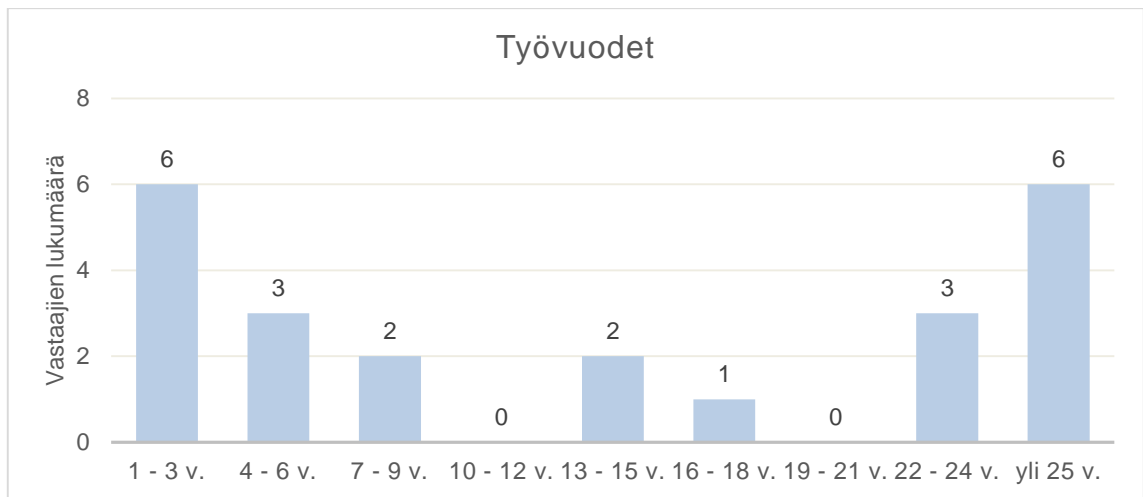
Tutkimukseen osallistui 23 varhaiskasvatuksessa työskentelevää. Koulutustaustaltaan vastaajista kolme oli opiskellut yliopistossa, kahdeksan oli suorittanut AMK-tutkinnon, kahdeksalla oli toisen asteen tutkinto (ammattikoulu) ja neljän koulutus oli joku muu (esim. opistokoulutus ja Lastentarha Seminaari).

Tutkimuksen taustatietoina selvitettiin vastaajien ikä (Kuvio 1). Vastaajia oli kaikista ikäryhmistä ja vastaajien iät jakautuivat melko tasaisesti eri ikäryhmiin.



Kuvio 1. Vastaajien ikä

Taustatietoina selvitettiin myös kuinka monta vuotta vastaajat ovat työskennelleet varhaiskasvatuksessa (Kuvio 2), ja mikä on heidän koulutustaustansa.

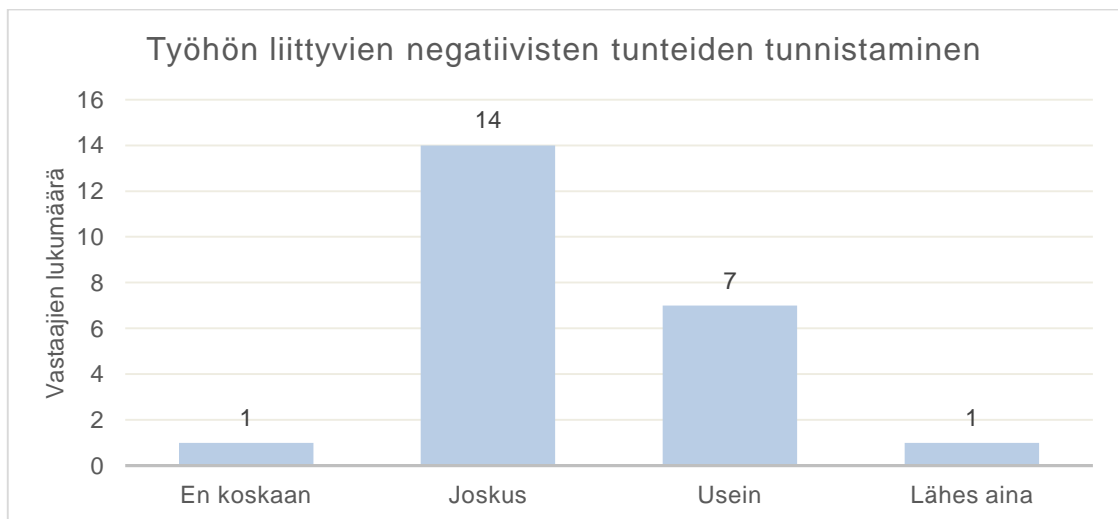


Kuvio 2. Vastaajien työvuodet

Noin 40 %:lla kyselyyn vastanneista oli työvuosia alle kuusi, ja vastaajista noin 40 % oli työskennellyt yli 22 vuotta varhaiskasvatuksessa.

### Tunnetietoisuus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa varhaiskasvattajien tunnetietoisuudesta. Kyselyssä varhaiskasvattajilta kysyttiin, tunnistavatko he työhön liittyviä negatiivisia tunteita (Kuvio 3).

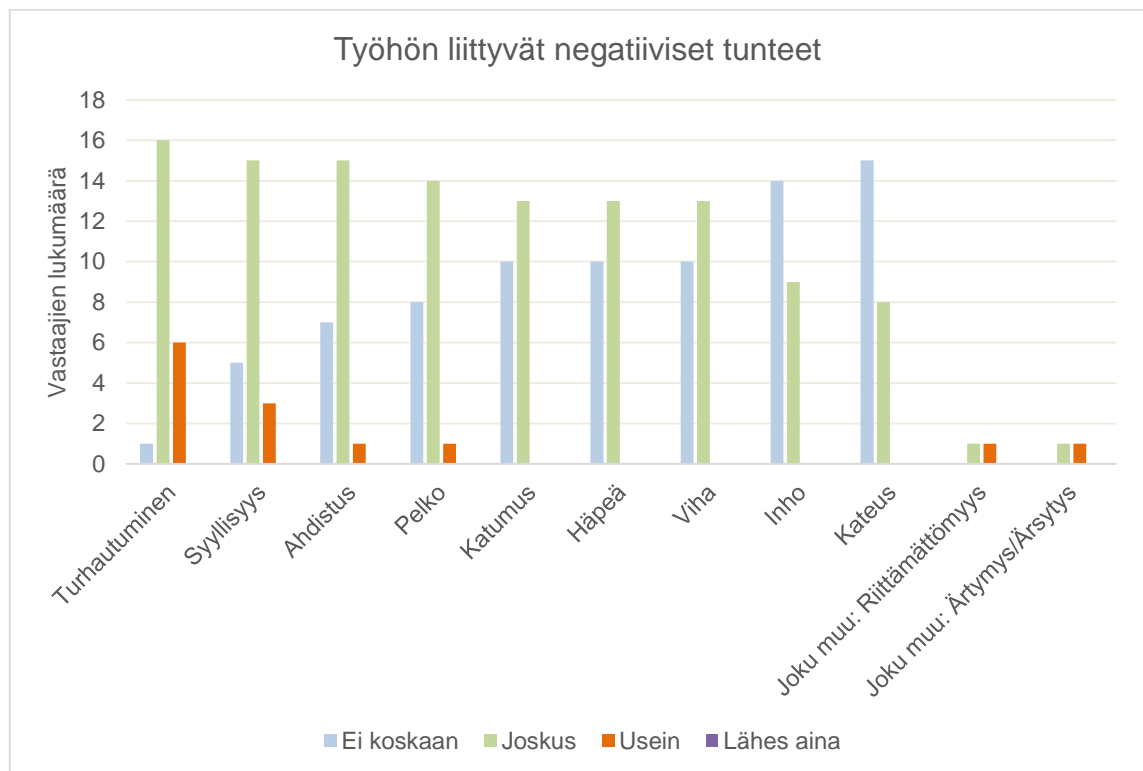


Kuvio 3. Negatiivisten tunteiden tunnistaminen työssä

Vastaajista 14 (hieman yli 60 %) ilmoitti tunnistavansa työhönsä liittyviä negatiivisia tunteita *Joskus*. Vastaajista seitsemän (30 %) vastasi *Usein*, ja yksi vastaaja ilmoitti tunnistavansa negatiivisia tunteitaan *Lähes aina*. Yksi vastaaja vastasi *En koskaan* tunnista työhön liittyviä negatiivisia tunteita.

## 6.1 Negatiiviset tunteet työssä

Opinnäytetyön selvitystehtävänä oli, kokevatko varhaiskasvattajat negatiivisia tunteita työssään, ja tavoitteena oli myös selvittää, mitkä tekijät aiheuttavat negatiivisia tunteita. Kyselyssä varhaiskasvattajilta kysyttiin onko heillä ollut työhön liittyviä negatiivisia tunteita, kuten esimerkiksi syyllisyyttä, vihaa, inhoa, kateutta tai ahdistusta. Vastauksien perusteella (Kuvio 4) varhaiskasvattajat tuntevat negatiivisia tunteita työssään.



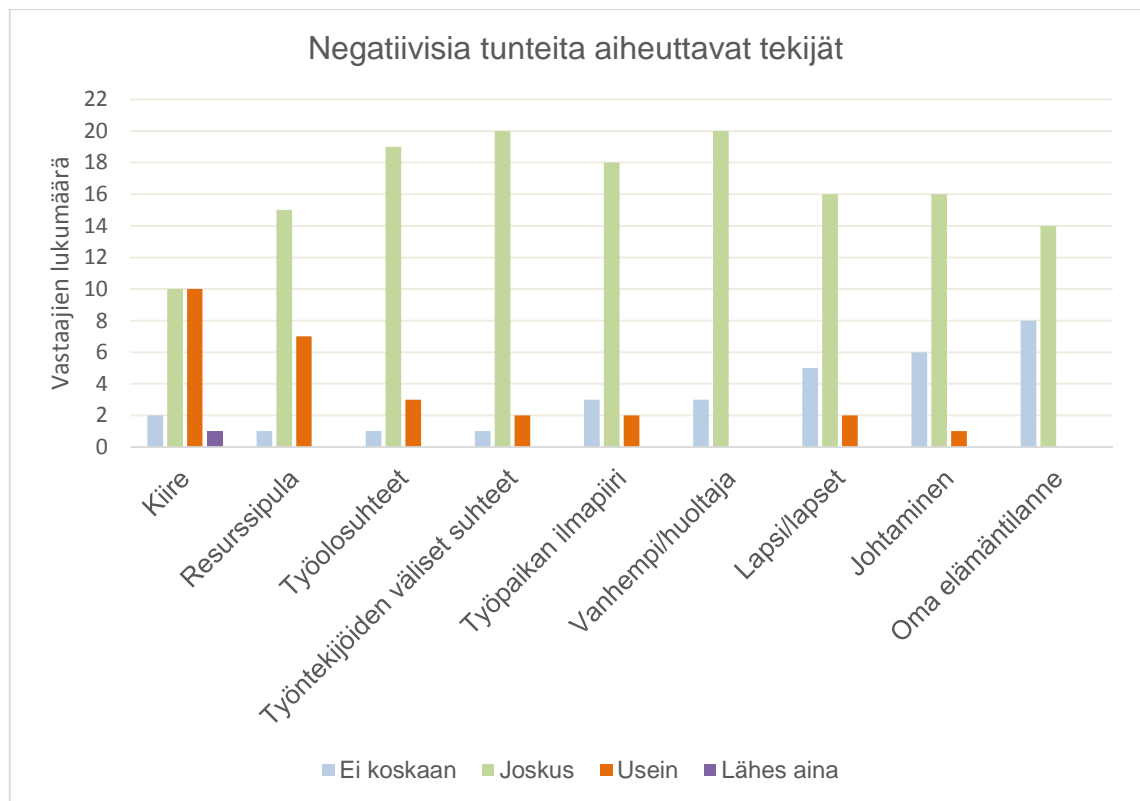
Kuvio 4. Työhön liittyvät negatiiviset tunteet

Useimmiten negatiivisia tunteita aiheuttivat turhautuminen, syyllisyys, ahdistus ja pelko. Katumus, häpeä ja viha saivat *Joskus* vastauksia hieman enemmän kuin *Ei koskaan* vastauksia. Inho ja kateus saivat eniten *Ei koskaan* vastauksia. *Joku muu* kohtaan tuli kaksi vastausta: riittämättömyys ja ärsytys/ärtymys.



## Negatiivisia tunteita aiheuttavat tekijät

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät aiheuttavat negatiivisia tunteita ja millaisia tunteita varhaiskasvattajat tuntevat. Tätä selvitettiin monivalintakysymyksenä, jossa oli lueteltuna eri tekijöitä, jotka voisivat aiheuttaa työssä negatiivisia tunteita. Vastaukset on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Negatiivisia tunteita aiheuttavat tekijät

Vastauksien perusteella kiire, resurssipula, työolosuhteet ja työntekijöiden väliset suhteet aiheuttivat eniten negatiivisia tunteita työssä. Tämän jälkeen tulivat työpaikan ilmapiiri, vanhemmat, lapset, johtaminen ja viimeisenä oma elämäntilanne. ”Joku muu” -kohtaa ei ole kuvaajassa, koska siihen ei tullut yhtään merkityksellistä vastausta.

Kyselyssä olleilla avoimilla kysymyksillä negatiivisten tunteiden aiheuttajia selvitettiin vielä lisää. Avoimien kysymysten vastauksien perusteella aineistosta löytyi kuusi pääluokkaa ja niihin liittyvät alaluokat syistä, jotka aiheuttivat varhaiskasvattajille negatiivisia tunteita työssä (Kuvio 6).



Kuvio 6. Negatiivisia tunteita aiheuttavat tekijät: pääluokat ja alaluokat

Pääluokat olivat: Haasteet vanhempien kanssa, Haasteet lasten kanssa, Haasteet työyhteisössä, Haasteet työn organisoinnissa, Haasteet työn tekemisessä sekä Henkilökohtaiset haasteet.

## Haasteet vanhempien kanssa

Negatiivisia tunteita varhaiskasvattajille aiheuttivat haasteelliset tilanteet vanhempien kanssa. Haasteet vanhempien kanssa käsitti kaksi alaluokkaa: Erimielisyyden lapsen parhaasta ja Vanhempien käytöksen.

Erimielisyydellä lapsen parhaasta tarkoitetaan tilanteita, joissa vanhemmat eivät nähneet lapsen lisätuen tarvetta tai eivät ottaneet apua vastaan, tai tarjottu apu mitätöitiin, vaikka työntekijän mielestä lapsen etu sitä vaati. Myös muunlaiset tilanteet, jossa vanhemmat eivät olleet samaa mieltä päivähoidon kanssa lasta koskevissa asioissa, aiheuttivat negatiivisia tunteita.

*Olen tuntenut turhautumista, kun vanhemmat eivät ole ymmärtäneet mitä olen tarkoittanut liittyen hänen lapseensa, vaikka asiasta on puhuttu useita kertoja. Ko. asiassa lapsi oli haastava ja olisi tarvinnut lisää tukea. Vanhemmat eivät olleet samaa mieltä.*

Vanhempien käytöksellä tarkoitetaan haastavia tilanteita vanhempien kanssa ja vanhempien epäkunnioittavaa tai epäsopivaa käytöstä. Lisäksi esiin nousi, että negatiivisia tunteita aiheuttivat vanhempien välinpitämättömyys lasta kohtaan ja kasvattajan työn mitätöiminen:

*[...] Olet tehnyt ison urakan lapsen parasta ajatellen ja työsi mitätöidään.*

Negatiivisia tunteita varhaiskasvattajille aiheutti myös se, jos tuntui, että vanhemmat eivät halunneet olla lastensa kanssa:

*Turhauttaa ja ahdistaa, kun huomaa että vanhemmat eivät aidosti välitä olla omien lastensa kanssa vaan tuovat heidät esim. loman ajaksi hoitoon.*

Myös vanhempien kuuntelemattomuus, epäreilu palaute ja vanhempien (kohtuuttomat) vaatimukset aiheuttivat negatiivisia tunteita:

*[...] Vanhemmat jotka vaativat tavallista enemmän hoidolta, mutta oma panostus ei vastaa vaatimuksia (esim. lapsi tarvitsee poikkeavia hoitotoimenpiteitä, mutta vanhemmat eivät muista tuoda kuravaatteita tai vaippoja useaan viikkoon tai lapselle tilataan erityisruokavalio, jota hän ei kuitenkaan noudata kotona ollessaan)*  
*[...]*

## Haasteet lasten kanssa

Haasteet lasten kanssa aiheuttivat negatiivisia tunteita varhaiskasvattajille. Alaluokiksi muodostuivat Lapsen käytös, Lapsen väkivaltainen käytös ja Lapsen tuen tarpeet. Lapsen käytös aiheutti negatiivisia tunteita, jos lapsi ei kuunnellut tai lapsen käytös ei ollut *sopivaa*, tai jos lapsi käyttäytyi haastavasti:

*Turhautuminen haastavien lasten kanssa. Toisaalta turhauttaa, kun ei saa lapselle viestiä perille, jonka jälkeen hermostuu lapselle ja oma toiminta alkaa myöhemmin kaduttaa ja ymmärtää, että on tehnyt väärin. Eihän se lapsen vika ole, jos aikuinen ei ole osannut asiaa selittää tai lapsella on ymmärtämisen vaikeutta. [...]*

Myös lasten kiukuttelu, uhmaikä, ylivilkkaus, riehaantuminen ja tottelemattomuus sekä yhteistyöhaluttomuus aiheuttivat negatiivisia tunteita:

*Esim. turhautumisen tunteita tulee tilanteessa, joissa lapsi tietoisesti vetkuttelee tai ei ole yhtään yhteistyöhaluinen. Häpeää, syyllisyyttä ja katumusta tuntee esim. silloin kun on ollut joku tilanne ja jälkeensä ajattelee että asian olisi voinut hoitaa ehkä jollain toisella tavalla paremmin.*

Lapsen väkivaltainen käytös sai aikaan esimerkiksi inhoa ja pelkoa varhaiskasvattajissa.

*Jos lapsen käyttäytyminen on toista kohtaan tahallista: esim. töniminen tai lyöminen, potkiminen... Jos näkee, että lapsi ei halua/kykene ajattelemaan empaattisesti, miltä toisesta tuntuu satuttaminen. Silloin joutuu laskemaan kymmeneen, ennen kuin menee ohjaamaan tai kasvattamaan siinä tilanteessa, että ohjaaminen tapahtuisi oikein. Puhumalla ja keskustelemalla.*

Lasten tuen tarve käsitti vastaukset, joissa tuotiin esille negatiivisten tunteiden syyksi lasten monenlaiset tuen tarpeet, tai jos lapsi ei saa tarvitsemaansa apua tarpeeksi pian. Jos lasta ei pystytty valvomaan tarpeeksi, aiheutti myös se vastajalle negatiivisia tunteita.

## Haasteet työyhteisössä

Varhaiskasvattajien vastauksissa nousi esiin negatiivisten tunteiden syyksi asioita, jotka liittyivät työyhteisön toimivuuteen. Vastauksista muodostui kolme alaluokkaa: Työn tekemisen haasteet, Työntekijöiden keskinäiset haasteet ja Työilmapiiriin liittyvät haasteet. Työn tekemisen haasteet liittyivät tilanteisiin, joissa asioita ei hoidettu hyvin työyhteisössä tai työntekijät eivät hoitaneet töitään.

*[...] Myös hoitamattomat asiat/huonosti hoidetut asiat työyhteisössä turhauttavat ajoittain. [...]*

Työntekijöiden keskinäiset haasteet liittyivät työntekijöiden ristiriitoihin ja erimielisyyksiin sekä siihen, että ei ole tullut kuulluksi työyhteisössä, tai mielipidettä ei arvosteta. Ikäväksi koettiin myös se, jos toinen työntekijä kumoaa toisen lapselle antamia ohjeita tai antaa aiheetonta negatiivista palautetta. Yhtälailta negatiivisia tunteita synnytti se, jos joku työntekijä kuormittaa omilla henkilökohtaisilla asioillaan toisia keskittymättä työntekoon. Myös narsistisesti toimivat työntekijät olivat aiheuttaneet ongelmia työyhteisöissä.

Työilmapiiriin liittyvinä haasteina tuotiin esiin työpaikan jatkuva negatiivinen ilma-  
piiri ja työyhteisössä havaittava kateus:

*Kateus työyhteisössämme on erittäin kuluttavaa!!!*

### **Haasteet työn organisoinnissa**

Työn organisoinnin haasteiden alaluokat olivat: Liikaa lapsia suhteessa aikuisiin, Haasteet henkilöstön riittämisessä, Aikuisten vaihtuvuus ja Haasteet toiminnan järjestämisessä. Jos lapsia koettiin olevan liian paljon suhteessa aikuisiin, aiheutui riittämättömyyden ja turhautumisen tunteita, kun ei pystytty tekemään työtä niin hyvin kuin olisi osattu ja pitänyt. Negatiivista tunnetta syntyi, jos ei pystytty antamaan sellaista hoitoa tai huomiota, jota lapsi tarvitsi, eikä vastaamaan lasten tarpeisiin:

*Turhautumista: Kun näkee ja tuntee ja tietää mitä lapsi tarvitsisi, millaista hoitoa tai huomiota, mutta lapsia ja aikatauluja ja työtehtäviä on niin paljon ettei ehdi vastata tarpeisiin vaan usein mennään liukuhihnalla vaikkakin ystävällisesti mutta kuitenkin.*

Haasteet henkilöstön riittämisessä nousivat esiin vastauksista, joissa sanottiin, että henkilökuntaa ei ole tarpeeksi, eikä tällöin pysty tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja pitäisi. Negatiivisia tunteita aiheutti lisäksi sijaisten puute, toimiminen jatkuvasti vajaalla miehityksellä ja tuuraaminen toisessa ryhmässä. Myös sijaisten vaihtuvuus sairaslomien aikana ja aikuisten vaihtuvuus nähtiin negatiivisten tunteiden aiheuttajana, ja näiden asioiden ajateltiin myös heijastuvan lapsiin:

*[...] Muutenkaan ei oteta tarpeeksi huomioon ihmissuhteiden pysyvyyden arvoa. Isossa päiväkodissa on hillitön määrä ihmissuhteita aikuisten välillä, lasten välillä*

*sekä aikuisten ja lasten välillä, voi olla rikkauskin, mutta myös kasvualueista huonolle kohtelulle.*

Haasteina toiminnassa tuli esiin tilojen puute, suuret ryhmäkoot ja lasten siirtäminen ryhmästä toiseen. Asiallisten tilojen puute häiritsi työn tekemistä, suuret ryhmäkoot olivat meluisia ja loivat tilanteita, joissa ei ollut aikaa kohdata lasta. Lisäksi lasten siirtäminen - päiväkodin tilanteen mukaan - ryhmästä toiseen vihastutti.

### **Haasteet työn tekemisessä**

Työn tekemisen haasteina tuli esiin kiire, ajan riittäminen ja haasteet työn sujuvuudessa. Kiire vaikutti lapsen kohtaamiseen ja sai aikaan ahdistusta ja riittämättömyyden tunnetta:

*Ahdistaa. Jos et kiireen vuoksi ehdi tehdä työtäsi niin hyvin, kuin haluaisit (riittämättömyys).*

Liian vähän aikaa tehdä työtä näkyi siten, että työssä koettiin olevan liian paljon aikatauluja ja työtehtäviä, jotka olivat esteenä lasten tarpeisiin vastaamisessa. Lisäksi suhteessa aikaan, jossa työt olisi pitänyt hoitaa, oli liikaa vastuuta ja määrällisesti työtä. Myös tekemättömät työt stressasivat. Negatiivista tunnetta aiheutti myös se, jos oli liikaa tietokoneita tai *piti olla merkitsemässä puhelimeen*, eikä tällöin ehtinyt keskittymään tarpeeksi perustyöhön:

*[...] Negatiivista tunnetta tulee myös siitä, jos on liikaa esim. tietokonehommia ja ei ehdi keskittyä lapsiin tarpeeksi. Jos siis ei pysty keskittymään olennaiseen ja työskentelemään tarpeeksi lapsilähtöisesti. [...]*

Haasteina työn sujuvuudessa koettiin työn huono organisointi, ongelmat tiedonkullussa eri tahojen välillä, hoitamattomat asiat sekä ristiriitaiset vaatimukset esimerkiksi vanhempien, johtajan ja työntekijöiden puolelta.

### **Henkilökohtaiset haasteet**

Henkilökohtaisista haasteista negatiivisten tunteiden aiheuttajina tuli esiin väsymys, omat tunteet, haasteet ammatillisuudessa ja arvostuksen puute. Eräässä vastauksessa tuotiin esiin väsymyksen vaikutus:

*Väsyneenä tavallisetkin tilanteet voivat aiheuttaa negatiivisia tunteita.*

Omien tunteiden haasteellisuus tuli esiin vastauksissa. Oman tunnereaktion koettiin jossain tapauksessa estäneen ammatillisen toiminnan, ja se oli aiheuttanut häpeää. Myös pelon tunne nousi esiin muutamassa vastauksessa. Vastaajat pelkäsivät lasten turvallisuuden puolesta jo ennen kuin mitään oli sattunut, tai jos lapselle oli sattunut jotain.

Haasteina ammatillisuudessa riittämättömyyden tunnetta aiheutti, kun suurissa ryhmissä jotkut lapset jäivät vähemmälle huomiolle. Myös aiemmin esiin tuodut haasteet ajan riittämässä voidaan nähdä osana ammatillisia haasteita; ei ole aikaa tehdä työtään tarpeeksi hyvin:

*Kun aikaa ei jää perustyöhöni tarpeeksi vaan pitää olla merkitsemässä puhelimeen ja tietokoneeseen kaikkea ylimääräistä johon eivät taitoni meinaa riittää!*

Negatiivisia tunteita aiheuttivat myös henkilökunnan ammatillisuuden eri tasot sekä henkilökunnan tekemät johtopäätökset:

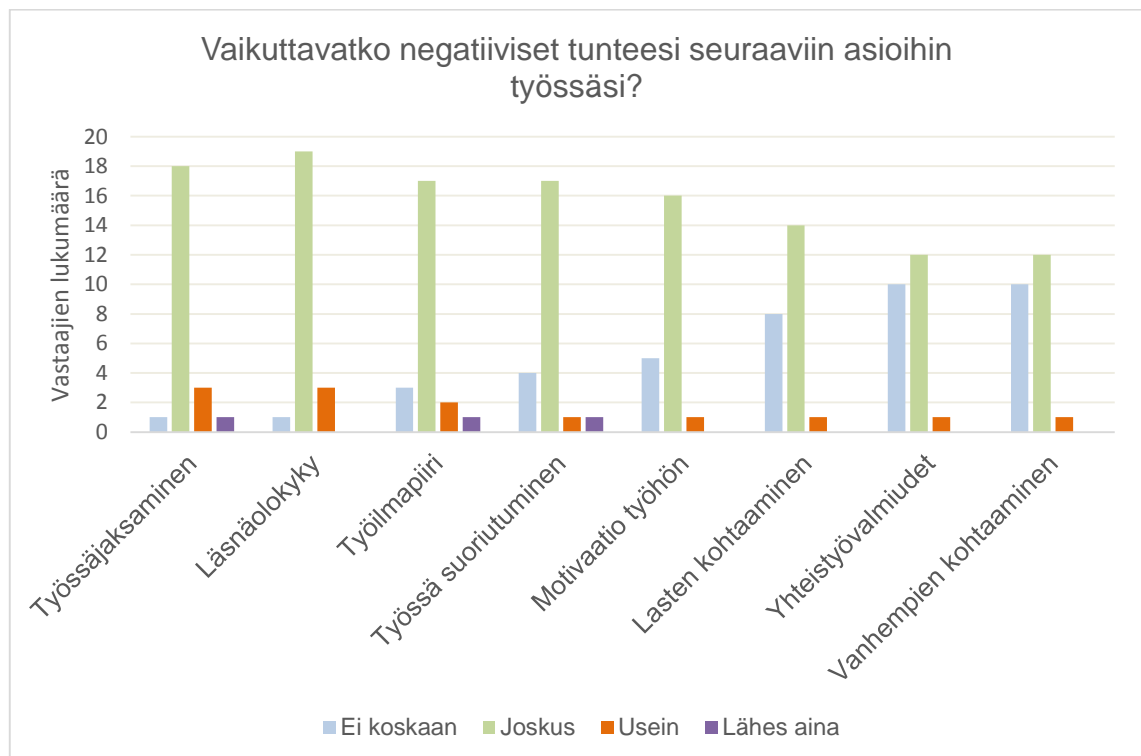
*Ymmärtämättömyys - se, ettei lapsen tai vanhempien tai perheen tilannetta ymmärretä oikein, vaan vedetään johtopäätöksiä, jotka ovat oman intuition tuottamia.*

Arvostuksen puute aiheutti negatiivisia tunteita; jos rekrytointi oli epäreilua, ammatteja ei arvostettu, tai jos käyttäydyttiin epäkohteliaasti esimerkiksi aliarvioimalla tai ei pyydetty anteeksi. Myös huonommuuden tunne aiheutti negatiivista tunnetta:

*[...] Myös siitä tulee negatiivista tunnetta, jos kokee, ettei ole tarpeeksi hyvä tekemään työtä. [...]*

## 6.2 Negatiivisten tunteiden vaikutus työssä ja työhyvinvointiin

Opinnäytetyön selvitystehtävänä oli, onko negatiivisilla tunteilla merkitystä työssä. Kyselyssä oli monivalintakysymys, jonka vastauksista (Kuvio 7) ilmeni, että negatiiviset tunteet vaikuttivat eniten työssä jaksamiseen, läsnäolokykyyn, työilmapiiriin ja työssä suoriutumiseen. Negatiivisilla tunteilla oli myös jonkinlaista vaikutusta työmotivaatioon, lasten kohtaamiseen, yhteistyövalmiuksiin sekä vanhempien kohtaamiseen.



Kuvio 7. Negatiivisten tunteiden vaikutus työssä

Analysoitaessa avoimia kysymyksiä muodostui kaksi pääluokkaa negatiivisten tunteiden vaikutuksista työssä. Negatiiviset tunteet vaikuttivat työn tekemiseen sekä kohtaamiseen ja läsnäoloon (Kuvio 8).





Kuvio 8. Negatiivisten tunteiden vaikutus työssä: pääluokat ja alaluokat

### **Työn tekeminen**

Negatiivisten tunteiden vaikutus työn tekemiseen näkyi motivaationa työhön, työssä jaksamisessa ja työilmapiirissä. Motivaatio työhön käsitti mielipahan, stressin, asioiden unohtelun, väsymyksen ja työn ilon katoamisen:

*Väsymyksenä ja heikentää työmotivaatiota, työn iloisuuden katoamisella.*

Negatiiviset tunteet vaikuttivat myös työssä jaksamiseen ja viihtymiseen ja jos kuormitusta tuntui olevan liian pitkään, se vei voimia:

*Pitkään jatkunut negatiivinen kuormitus vie voimia työssäjaksamiselta. Tällöin myös muut osa-alueet kärsivät. Tämä pitää oppia tunnistamaan, jotta ”kierteen osaa katkaista”.*

Työilmapiirissä negatiivisilla tunteilla oli vaikutusta esimerkiksi jaksamiseen, jos negatiivisia tunteita ei käsitelty ja ne jäivät vaikuttamaan työilmapiiriin. Esiin nousi tilanteita, joissa on *ärähdetty* toisille tai tunteet ovat purkautuneet yllättäen:

*Jos on monta päivää negatiivisia tunteita ja ajatuksia, niin se voi joskus purkautua asiattomana käytöksenä esim. työkavereita kohtaan. Tässä työssä joutuu kuitenkin*

*pitämään sisällään negat. tunteita lasten kanssa läsnä ollessa, niin siksi ne voivat joskus purkautua yllättäen.*

### **Kohtaaminen ja läsnäolo**

Varhaiskasvattajat vastasivat, että negatiiviset tunteet vaikuttivat lasten kohtaamiseen, vanhempien kohtaamiseen ja läsnäolokykyyn. Lasten kohtaamisessa saattoi näkyä oma negatiivinen tunnetila esimerkiksi niin, että lapsille tiuski tai korotti ääntään:

*Lapsille saattaa tiuskia ja korottaa ääntä. Lapset lukevat myös kehonkieltä ja ilmeitä, jolloin tuima ilme tai jäykkä olemus voi vaikuttaa läsnäoloon.*

Vanhempien kohtaamiseen omat negatiiviset tunteet vaikuttivat esimerkiksi vähäisempänä keskusteluna:

*Jos joku vanhempi on hankala, niin tulee vähemmän juteltua hänen kanssaan.*

Läsnäolokykyyn negatiiviset tunteet vaikuttivat niin, että olotila oli kiireinen ja häätäminen, *työt ei luista* ja mikään ei valmistu. Joku mainitsi, että jos oli huonolla tuulella, niin ei jaksanut keskittyä työhön ja läsnäoloon. Vastaavasti joku saattoi olla hieman enemmän omissa ajatuksissaan, ja toisella taas keskittyminen vaikeutui ja ajatus harhaili.

*[...] Negatiiviset tunteet voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen että kuinka hyvin jaksaa keskittyä työntekoon ja olla läsnä, jos mielessä on paljon erilaisia asioita voi olla vaikea keskittyä.*

Joissain vastauksissa tuotiin myös esille, että negatiiviset tunteet eivät saisi pääsääntöisesti vaikuttaa työssä:

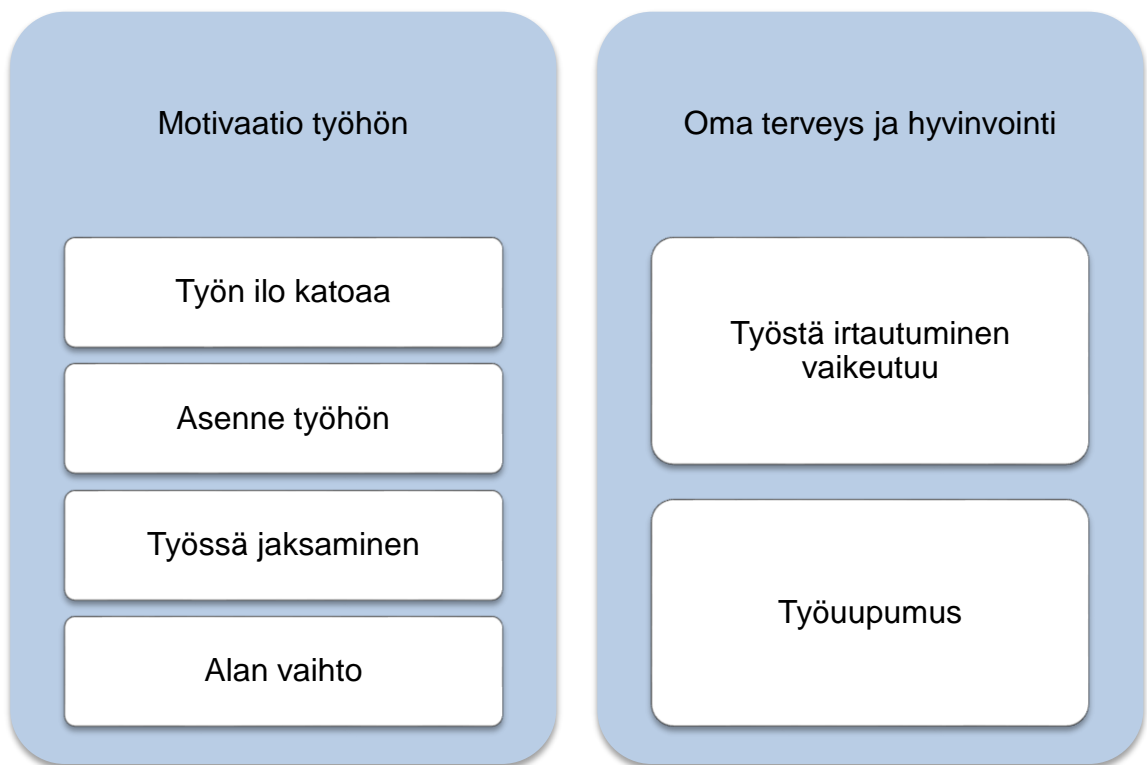
*Riippuu taas paljon negatiivisten tunteiden aiheuttajasta. Joskus asia voi vaikuttaa merkittävästi työssäjaksamiseen ja viihtymiseen, mutta pääsääntöisesti negatiiviset tunteet eivät mielestäni saisi näkyä asiakkaille, eikä varsinkaan lapsille. Mielestäni ammatillisuuteen ei kuulu tunteiden näyttäminen työssä, vaan jos "ongelmat" ovat niin suuria että ne vaikuttavat työkykyyn, olisi osattava hakea apua/jäättävä sairauslomalle. Esimerkiksi vanhempien kohtaaminen voi olla negatiivisista tunteista johtuen joskus haastavampaa, mutta tunteet eivät silti saa näkyä vuorovaikutustilanteessa.*

## Negatiivisten tunteiden vaikutus työhyvinvointiin

Selvitettäessä negatiivisten tunteiden vaikutusta työhyvinvointiin vastanneista hieman yli puolet ilmoitti, että negatiiviset tunteet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin, ja noin kolmannes vastanneista vastasi, että negatiiviset tunteet ovat joskus tai harvoin vaikuttaneet työhyvinvointiin. Loput vastaajista sanoivat, että negatiiviset tunteet eivät ole vaikuttaneet työhyvinvointiin:

*Olen viihtynyt tosi hyvin päiväkotityössäni eikä liiemmästi ole ollut negatiivisia tunteuksia. Työasiat pysyvät työpaikalla ja siviili on rauhoitettu työasioilta.*

Vastauksista oli eroteltavissa kaksi pääluokkaa sen perusteella, miten negatiiviset tunteet vaikuttivat työhyvinvointiin. Ne vaikuttivat työmotivaatioon sekä omaan terveyteen ja hyvinvointiin (Kuvio 9).



Kuvio 9. Negatiivisten tunteiden vaikutus työhyvinvointiin: pääluokat ja alaluokat

## **Motivaatio työhön**

Vastauksista tuli esiin, että negatiivisilla tunteilla oli merkitystä työn ilon katoamiseen, työssä jaksamiseen ja oman asenteen muuttumiseen työtä kohtaan. Oman asenteen muuttuminen näkyi siten, että innostus työtä kohtaan oli kadonnut tai töihin oli vaikea mennä:

*Olen ollut todella väsynyt ja työhön ei ole ollut mukava mennä jos on paljon negatiivisia tunteita esim. kiireen tai haastavien lasten takia. [...]*

Negatiivisilla tunteilla oli merkitystä myös työssä jaksamisessa:

*[...] Tällöin on ollut tuntemuksia ”ettei jaksata tai selviää” työpäivästä, vaikka kuitenkin tietää että oikeasti jaksaa ja selviää. Kynnys esim. sairauslomalle jäämiseen on ollut ennen korkeampi ko. tapauksissa, mutta kokemus on saanut ajattelemaan enemmän itseään, ettei kannata uuvuttaa itseään liikaa, vaan hakea ajoissa apua/ottaa asia esille työyhteisössä.*

Joku oli jopa miettinyt alan vaihtoa:

*Tottakai ne vaikuttaa ja tulee mietittyä helposti jopa alanvaihtoa.*

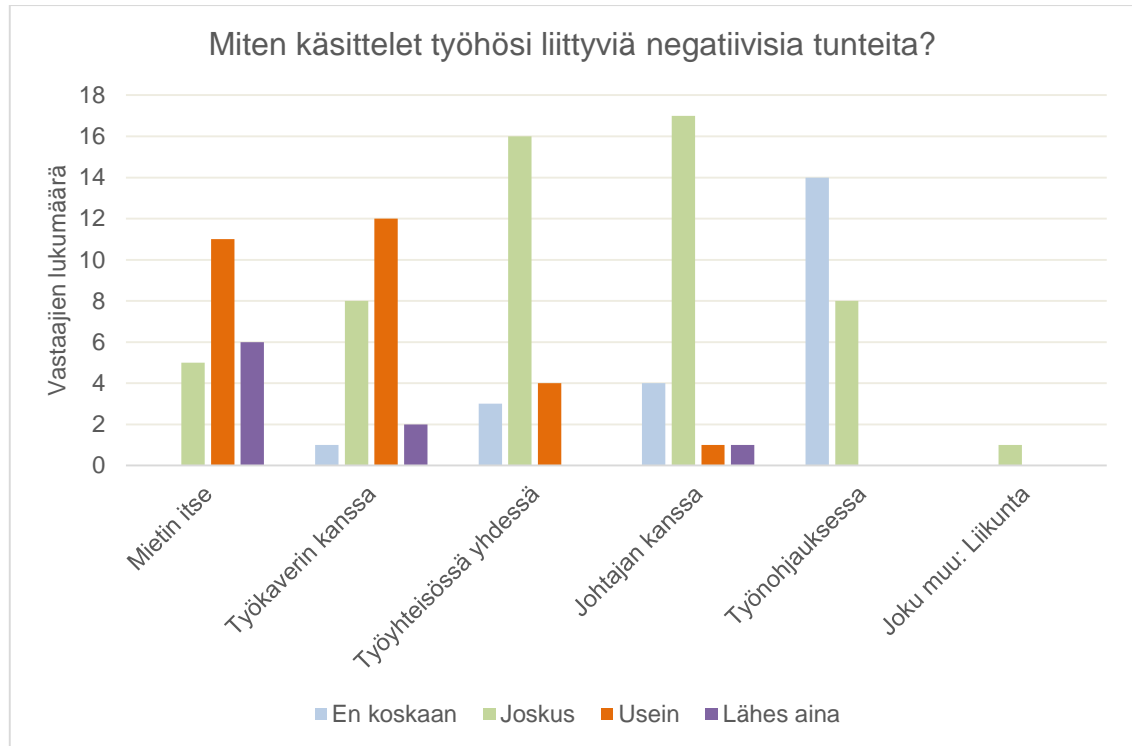
## **Oma terveys ja hyvinvointi**

Kyselystä tuli myös ilmi, että työstä irtautuminen voi vaikeutua, jolloin työasiat ovat mielessä myös työajan ulkopuolella. Myös työuupumusta oli esiintynyt:

*Kyllä. Huono ilmapiiri työyhteisössä uuvuttaa ja on aiheuttanut uupumista ja sairaslomia.*

### 6.3 Negatiivisten tunteiden käsitteleminen

Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, miten negatiivisia tunteita käsitellään työssä. Varhaiskasvattajilta kysyttiin, miten he käsittelevät negatiivisia tunteita työssään. Vastaukset on esitetty kuviossa 10.



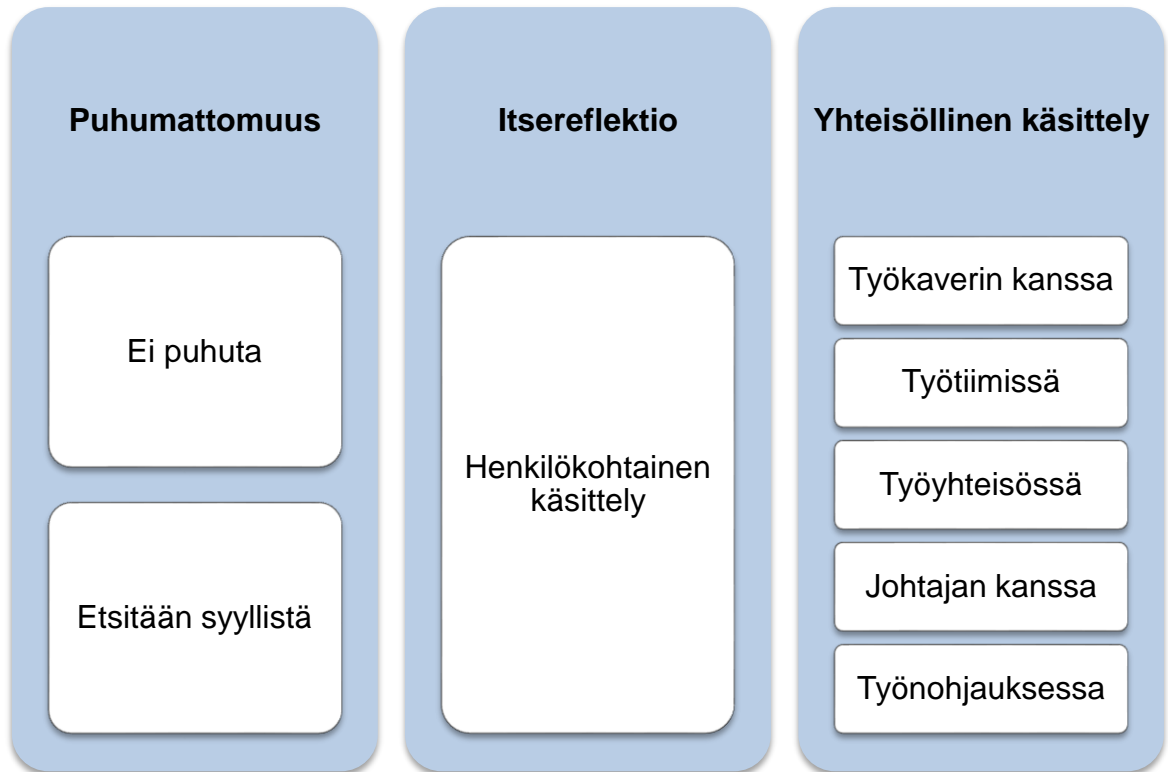
Kuvio 10. Työhön liittyvien negatiivisten tunteiden käsittely

Kaikki kyselyyn vastanneet varhaiskasvattajat käsittelevät työhön liittyviä negatiivisia tunteita miettimällä niitä itse, ja näistä noin 70 % käsittelee negatiivisia tunteita *Usein* ja *Lähes aina*. Työkaverin kanssa asioista keskusteli *Usein* ja *Lähes aina* noin 60 %, ja yksi vastanneista ei puhunut työstä aiheutuneita negatiivisia tunteita läpi työkaverin kanssa.

Negatiivisia tunteita käsiteltiin useimmiten *Joskus* työyhteisössä ja johtajan kanssa. Kolme vastasi, että he eivät koskaan keskustele negatiivisista tunteista yhdessä työyhteisössä. Johtajan kanssa negatiivisista tunteista ei keskustellut neljä vastanneista. Työnohjauksessa negatiivisia tunteita käsittelee *Joskus* 30 % vastanneista ja 60 % vastasi *En koskaan* käsittelee negatiivisia tunteita työnohjauksessa. Yhdessä vastauksessa tuotiin esiin *Joku muu*-kohdassa liikunta tavaksi käsitellä negatiivisia tunteita.

## Negatiivisten tunteiden käsittely työyhteisössä

Selvitettäessä, miten työyhteisössä käsitellään negatiivisia tunteita, vastaukset luokiteltiin kolmeen eri luokkaan: Puhumattomuus, Itsereflektio ja Yhteisöllinen käsittely (Kuvio 11).



Kuvio 11. Negatiivisten tunteiden käsittely työyhteisössä: pääluokat ja alaluokat

### Puhumattomuus

Vastauksista tuli ilmi, että joissain työyhteisöissä negatiivisista tunteista ei puhuta:

*Niistä ei juuri puhuta. Joskus jollekin ryhmälle järjestetty työnohjausta huonojen henkilökemioiden takia.*

Joskus asioiden käsitteleminen ei ole tuottanut toivottua lopputulosta, joten niistä puhuminen on lopetettu:

*Aluksi käsiteltiin, mutta menttiin vaan ojasta allikkoon niin nykyään emme enää puutu.*

Vastauksista tuli myös ilmi, että asioista ei puhuta, vaan keskitytään syyllisten etsimiseen:

*Jos haluaa puhua harmittavista asioista, se torpataan heti. Etsitään syyllistä siitä, joka ottaa asian puheeksi. Ei haluta nostaa kissaa pöydälle, vaan tyyliin -kaikkihan rakastaa kaikkia eikä meidän työyhteisössä ole enää mitään parannettavaa...*

### **Itsereflektio**

Eräessä vastauksessa tuotiin esiin, että negatiivisia tunteita käsitellään henkilökohtaisesti:

*Joskus on myös hyvä pohtia itse, että millaisia tunteita itsessä erilaiset tilanteet aiheuttavat. [...] Mielestäni on tärkeää, että osaa tunnistaa omat negatiiviset tunteet ja toimia siten, etteivät ne vaikuta liikaa työntekoon ja käsitellä niitä sitten myöhemmin kun tilanne on ohi.*

### **Yhteisöllinen käsittely**

Usein negatiivisia tunteita käsiteltiin työkaverin kanssa, omassa työtiimissä tai työyhteisössä sekä johtajan kanssa. Työnohjauksessa negatiivisia tunteita oli käsitelty muutama vastaaja.

Osa vastaajista kertoi puhuvansa negatiivisista tunteista yleensä työkaverin kanssa. Työkaverin kanssa puhuminen oli helppo tapa purkaa negatiivisia tunteita:

*Yleensä [...] työkaverin kanssa, järkevintähän olisi nostaa asia pöydällä ja käsitellä esimerkiksi talon palaverissa, mutta miten se onkin joskus niin vaikeaa..*

Työtiimissä ja tiimipalavereissa puhuttiin rakentavasti ja avoimesti asioista, jotka olivat jääneet mieltä painamaan ja sieltä sai vertaistukea. Työtiimin ilmapiirillä oli vaikutusta tunteiden jakamiseen:

*Tällä hetkellä hyvä ja toimiva tiimi, asiat on helppo puhua auki ja jokainen saa kertoa omat tuntemuksensa. Se riittää tällä hetkellä. [...]*

Vastauksista tuli esiin, että työyhteisössä voidaan myös puhua negatiivisista tunteista. Usein asioista keskusteltiin yhdessä työyhteisössä ja tapahtuneita tilanteita puhuttiin läpi ja yritettiin kehittää ratkaisuja tai kehittämisehdotuksia. Työyhteisössä puhuminen saattoi tosin olla joillekin haastavaa:

*Asiasta keskustellaan myös koko työyhteisön kesken, mutta kun henkilökuntaa on enemmän paikalla useimmat eivät halua jakaa tunteitaan.*

Työyhteisön ilmapiirin vaikutus negatiivisten tunteiden käsittelyssä tuli esiin muutamassa vastauksessa:

*Meillä uskalletaan puhua ja nostaa kissa pöydälle. On hyvä ja terveen työyhteisön merkki, että uskalletaan puhua.*

Johtajan kanssa negatiivisista tunteista keskusteltiin myös tarvittaessa ja johtajan tuki koettiin tärkeäksi. Johtajan puoleen käännyttiin esimerkiksi, jos asioiden koettiin olevan suuruudeltaan sellaisia, että niistä piti keskustella johtajan kanssa. Myös silloin, jos asiat olivat sellaisia, että työntekijät eivät voineet niihin itse vaikuttaa, käännyttiin johtajan puoleen.

*Jokainen tietää että johtajan apua saa pyytää ja hänelle kertoa ongelmista. [...]*

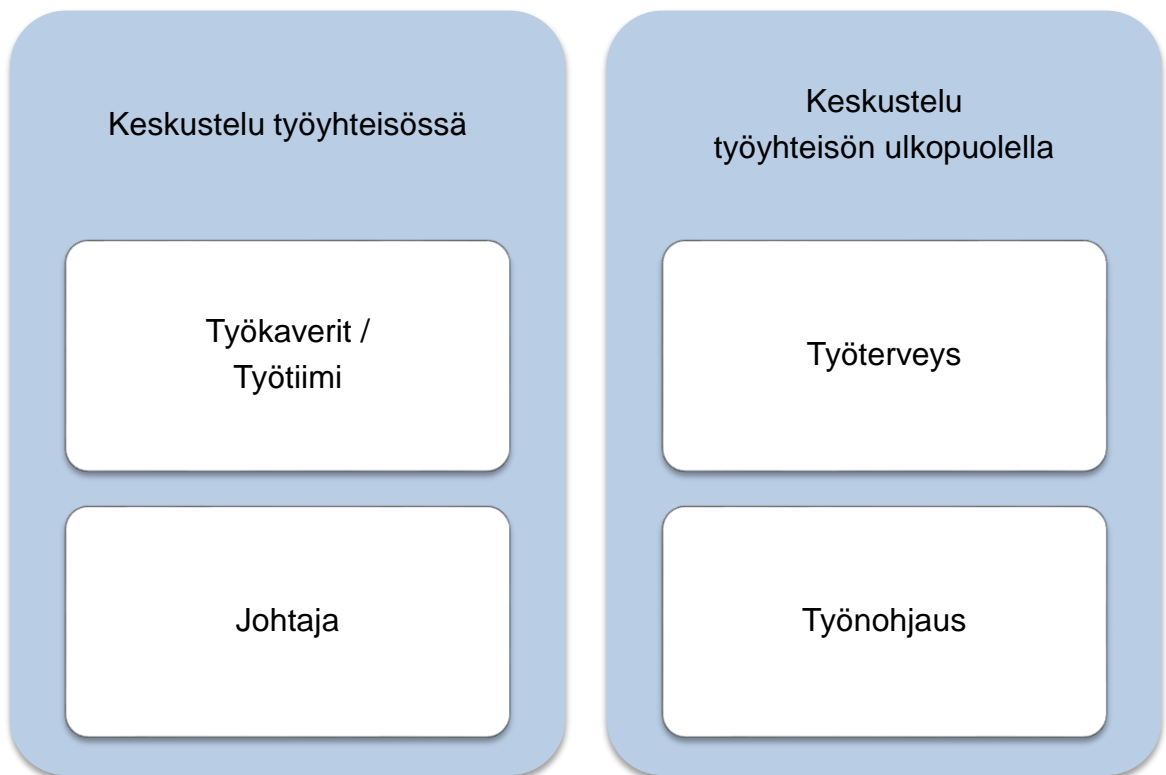
Työnohjauksessa negatiivisia tunteita käsitteli muutama vastaajista. Työnohjausta oli saatavilla vain jos ongelmat olivat isompia, ja työnohjauksen vähyys tuli esiin:

*[...] Työnohjausta ei kuitenkaan voi koskaan olla liikaa, ja sitä olisi myös ”rivityöntekijänä” joskus hyvä saada, eikä vain tiimille kohdistettuna.*



## Miten negatiivisia tunteita halutaan käsitellä

Vastauksista selvisi, että moni varhaiskasvattaja kokee, että työtiimin kanssa keskusteleminen ja työnohjaus olisivat parhaimmat vaihtoehdot työhön liittyvien negatiivisten tunteiden käsittelyyn. Vastaukset jakautuivat melko tasan näiden kahden vaihtoehdon kesken. Kaksi muuta esiin tullutta vaihtoehtoa olivat keskustelu johtajan kanssa ja keskustelu työterveydessä. Aineiston pääluokiksi muodostuivat Keskustelu työyhteisössä ja Keskustelu työyhteisön ulkopuolella (Kuvio 12).



Kuvio 12. Miten negatiivisia tunteita halutaan käsitellä: pääluokat ja alaluokat

### **Keskustelu työyhteisössä**

Keskustelu työyhteisössä käsitti työtiimin ja työyhteisön sekä johtajan kanssa käytävät keskustelut. Moni vastanneista halusi keskustella negatiivisista tunteista työtiimin ja työyhteisön kesken. Vastauksista tuli esiin, että on hyvä kun on luotettavia työkavereita, joiden kanssa voi keskustella. Työkaverit myös ymmärtävät hyvin:

*Työkavereiden kanssa on paras puhua, kun ovat samassa tilanteessa.*

Myös johtajan kanssa haluttiin keskustella negatiivisista tunteista tarvittaessa ja myös useammin:

*Henkilökohtainen kehityskeskustelu lähiesimiehen kanssa [...] olisi hyvä alusta tälle aiheelle myös jos olisi paljon useammin.*

### **Keskustelu työyhteisön ulkopuolella**

Osa vastaajista halusi työnohjausta riippuen tilanteen vaikeusasteesta:

*[...] Jos on jokin todella vaikea tilanne tai negatiivisia tunteita on patoutunut paljon niin silloin varmasti työnohjaus voisi olla hyvä vaihtoehto. Pääasia on ettei jää itse yksin pyörittelemään asioita päässään vaan, että ne käydään läpi ja sitten voi siirtyä eteenpäin.*

Enemmistö työnohjausta halunneista vastaajista kuitenkin toivoi, että työnohjausta olisi enemmän, säännöllisesti, ja että sitä järjestettäisiin tiimi- sekä yksilötyönohjauksena ilman, että on mitään ongelmia:

*Työnohjausta pitäisi olla tarjolla enemmän, ilman että on varsinaista ongelmaa. Helpompi puhua ulkopuolisen kanssa.*

Eräs vastanneista ehdotti, että negatiivisista tunteista työssä olisi hyvä käydä keskustelemassa työterveydessä esimerkiksi psykologilla/terveydenhoitajalla. Vastanneita on myös saatettu ohjata keskustelemaan psykologin kanssa, jos on pyydetty työnohjausta:

*Toivoisin enemmän työnohjausta. Siis ihan työhön liittyvää. Kun kerran kysyin työnohjausta, minut ohjattiin työpsykologille, vaikka en tarkoittanutkaan omaan elämäni liittyviä asioita ollenkaan, vaan halusin työkuormittavuuden ymmärtämistä ja konkreettista suunnitelmallisuuden oppimista, ja järjestymistä. Se loukkasi todella paljon minua.*

## 7 Yhteenveto ja pohdinta

Saatujen tulosten perusteella varhaiskasvattajat tunnistavat työstä aiheutuvia negatiivisia tunteita. Varhaiskasvattajista suurin osa vastaa tunnistavansa negatiivisia tunteitaan, ja he osaavat nimetä joitain heränneitä tunteita. Vastauksista on luettavissa myös, että varhaiskasvattajat ymmärtävät, että tunteet vaikuttavat heidän ajatuksiinsa ja toimintaansa. Tämä tutkimus ei mahdollistanut tunnetietoisuuden syvällistä tutkimusta, sillä opinnäytetyön painopiste ei ollut pelkästään tunnetietoisuudessa. Jäin miettimään kyselyyn vastanneiden tunnetietoisuutta ja sen tasoa. Esimerkiksi moni vastaajista sanoi, että ei koskaan tunne kateutta työssä. Onko asia tosiaankin näin vai voisiko olla, että ei ehkä tiedosteta, miten kateus työyhteisössä näyttäytyy. Tunteiden ja tunnesanojen semantiikan ymmärryksen laajentaminen voisi antaa varhaiskasvattajille näkökulmaa siihen, mikä on tunteiden ja työssä esiin tulevan toiminnan syy-yhteys. Tämä lisäisi myös tunnetietoisuutta, kun ymmärrettäisiin, miten tunteet vaikuttavat toimintaan.

Tuloksista ilmenee, että työstä johtuvia negatiivisia tunteita varhaiskasvattajille aiheuttavat haasteet vanhempien kanssa, haasteet lasten kanssa, haasteet työyhteisössä (esimerkiksi työilmapiiri ja työntekijöiden väliset suhteet), haasteet työn organisoinnissa (esimerkiksi resurssipula), haasteet työn tekemisessä (esimerkiksi kiire) ja henkilökohtaiset haasteet (esimerkiksi ammatilliset haasteet). Yksittäisenä tekijänä kiire on vastaajien mukaan yleisin syy negatiivisiin tunteisiin. Myös teoriaosuudessa tuodaan esiin, että kiire lisää negatiivisten tunteiden ilmenemistä työyhteisössä. Edellä mainituista negatiivisia tunteita aiheuttavista haasteista osa on luultavasti ratkaistavissa työyhteisössä, hyvällä johtamisella ja työn organisoimisella.

Negatiivisia tunteita aiheuttavat myös haastavat tilanteet lasten, vanhempien ja työkavereiden kanssa. Nämä tekijät liittyvät usein vuorovaikutuksessa tapahtuviin tilanteisiin tai erimielisyyksiin asioista. Teoriaosuudessa on tuotu esiin, että vuorovaikutteiset tilanteet ovat aina täynnä erilaisia tunteita ja niihin vaikuttaminen tapahtuu omia tunnetaitoja hyväksikäyttäen. Tunnetaitoja tai tunneälyä kehittämällä voidaan tunteita tunnistaa, niihin vaikuttaa ja niitä pystytään paremmin hyödyntämään.

Muutamasta vastauksesta nousee esiin, että negatiivisten tunteiden näyttäminen työssä ei kuulu ammatillisuuteen, ja että negatiiviset tunteet eivät saa näkyä asiakkaille tai vaikuttaa työhön. Teoriassa on tuotu esiin näkökulma tunteiden kokonaisvaltaisesta asemasta ihmisen elämässä, jolloin tunteet ja negatiiviset tunteet ovat myös väistämätön osa työtä ja vuorovaikutusta. Lisäksi teoriassa tuodaan esiin, että todellisten tunteiden piilottaminen saattaa olla kuormittavaa ja mahdotonta. Vastauksissa negatiivisten tunteiden kuormittavuudesta kertoo työuupumus, ja todellisten tunteiden piilottamisen vaikeus ilmenee siten, että lasten ymmärretään lukevan hyvin kehonkieltä ja ilmeitä.

Vastauksien perusteella negatiiviset tunteet vaikuttavat varhaiskasvattajien työn tekemiseen sekä kohtaamiseen ja läsnäoloon. Motivaatio työhön sekä oma jaksaminen ja viihtyminen saattavat vaikeutua, jos työssä on negatiivista tunnekuormitusta. Arjen kohtaamiset lasten ja vanhempien kanssa vähenevät ja vaikeutuvat, eikä työssä aina pystytä olemaan aidosti läsnä. Negatiivinen tunnetila saattaa heijastua esimerkiksi lapsiin tiuskimisena ja äänen korottamisena. Negatiivinen tunne saattaa myös purkautua yllättäen työkaveria kohtaan, kun tunteita on joutunut pitämään sisällä. Teoriaosuudessa on tuotu esiin tunnetyö, jossa vuorovaikutustyötä tekevät joutuvat piilottamaan todelliset negatiiviset tunteensa. Kun tunteita patoaa, ne saattavat purkautua arvaamattomasti. Tunnettyö selittää varhaiskasvattajan työn tunneulottuvuutta ja sen kuormittavuutta. Työ varhaiskasvatuksessa on vuorovaikutuksellista, tunnepitoista työtä, ja jos negatiivisia tunteista ei pääse irtautumaan, se voi kuormittaa työntekijää.

Negatiiviset tunteet ovat vaikuttaneet varhaiskasvattajien työhyvinvointiin hieman yli puolella vastanneista ja kolmasosa kertoo negatiivisten tunteiden joskus tai harvoin vaikuttaneen. Joidenkin varhaiskasvattajien työhyvinvointiin negatiivisilla tunteilla ei ole ollut vaikutusta. Työhyvinvointiin negatiiviset tunteet vaikuttavat laskeamalla työmotivaatiota, työstä irtautuminen on vaikeutunut ja pahimmassa tapauksessa on aiheutunut sairaslomia ja työuupumusta. Varhaiskasvattajien työhyvinvointiin olisi hyvä kiinnittää huomiota, sillä heidän työnsä on tärkeää ja vastuullista. Työhyvinvointia ajatellen, on tärkeää, miten varhaiskasvattajat tunnistavat työssä esiin tulevia negatiivisia tunteitaan ja miten niitä pystytään käsittelemään.

Tuloksista ilmenee, että kaikki vastanneet mieltivät työhön liittyviä negatiivisia tunteita henkilökohtaisesti ja niistä puhutaan usein myös työkaverin kanssa. Vastanneet kertovat myös tilanteista, joissa työyhteisössä vallitsee puhumattomuus tai työyhteisössä syyllistetään negatiivisiin tunteisiin liittyvien asioiden esille nostajia. Vastauksista on luettavissa, että työtiimin ja työyhteisön toimivuudella ja ilmapiirillä on yhteys siihen, miten negatiivisia tunteita käsitellään varhaiskasvatuksessa. Teoriaosuuden tutkimukset vahvistavat, että työyhteisön toimivuus, johtaminen, työilmapiiri ja tunnekulttuuri vaikuttavat siihen, miten negatiivisia tunteita voidaan ilmaista ja käsitellä. Negatiivisista tunteista puhumiseen työyhteisössä vaikuttaa myös tunnesäännöt, eli kirjoittamattomat normit työyhteisöissä, jotka sallivat tai rajaavat negatiivisista tunteista puhumisen.

Vastanneista moni ajattelee, että negatiivisia tunteita on paras käsitellä omassa työtiimissä ja työnohjauksessa. Myös johtajan merkitys negatiivisten tunteiden käsittelemisessä nousee vastauksista esiin, ja johtajan tuki koetaan tärkeäksi. Teoriaosuudessa tuodaan esiin, että samoin kuin työyhteisöllä, myös johtajalla on merkitys tunneilmapiirin muotoutumiseen ja samalla työyhteisössä negatiivisten tunteiden sallivaan ja rakentavaan käsittelyyn sekä tätä kautta työhyvinvoinnin edistämiseen.

Vain pieni osa vastaajista on saanut tai saa työnohjausta ja melkein puolet vastaajista sitä haluaa – työnohjauksen merkitys ja ennen kaikkea tarve negatiivisten tunteiden käsittelemiseen on huomattavissa. Ylipäätään negatiivisten tunteiden rakentavalle käsittelylle varhaiskasvatuksessa voisi olla olemassa tarve. Teoriassa tuodaan tutkimuksien avulla esille, että negatiivisten tunteiden rakentavalla käsittelyllä työyhteisössä voidaan negatiivisista tunteista saada irti myös hyötyjä. Parhaimmillaan negatiivisten tunteiden käsittely työyhteisössä voi parantaa esimerkiksi toisten tukemista, edistää luovuutta tai negatiiviset tunteet voivat antaa voimaa muutokseen.

Negatiiviset tunteet eivät ole negatiivinen asia, eivätkä ne ole negatiivisuutta, vaan ne kertovat meille asioista ja tilanteista, joihin on syytä reagoida – niillä on aina merkitys ja myös positiivisia vaikutuksia. Tunnetietoisuutta lisäämällä, eli tunteita tunnistamalla ja tiedostamalla sekä ymmärtämällä niiden vaikutukset toimintaan,

voidaan negatiivisia tunteita hyödyntää. Eräs vastaaja toi esiin ajatuksen, johon tiivistyy tämän opinnäytetyön tarkoitus, luonne ja logiikka:

*Negatiiviset tunteet ovat sallittuja, olemmehan kaikki vain ihmisiä. On kyse siitä miten niitä käsittelee ja hallitsee, jotta pysyy työssä ammatillisena.*

## **7.1 Hyödynnettävyys**

Opinnäytetyön viitekehysten tarkoitus on lisätä tietoisuutta negatiivisista tunteista ja yhdistää ne osaksi työhyvinvointia. Tunteet ovat erottamaton osa ihmistä, joten niitä ilmenee myös työssä. Opinnäytetyössä nostetaan esiin myös tunnetyön haasteet ja tunnesäännöt, joiden tiedostaminen voi auttaa työyhteisöä vapauttamaan tunneilmastoja, ja mahdollisesti saamaan negatiivisista tunteista jotain hyötyä. Negatiivisten tunteiden tunnistaminen ja keskusteluun nostaminen on tärkeää, sillä näilläkin tunteilla on merkitys ihmisten elämässä ja työssä.

Negatiivisia tunteita on kuvattu normaaleina tunteina, joilla jokaisella on merkityksellinen tehtävä ihmisen hyvinvoinnille. Negatiivisten tunteiden hyväksyminen, tunnistaminen ja niiden käsitteleminen ovat tärkeitä asioita, ja niiden avulla pystytään vahvistamaan tunnetietoja ja -taitoja. Opinnäytetyön tarkoituksena ei ole kannustaa työyhteisöä negatiivisten tunteiden jatkuvaan ja rajattomaan ilmentämiseen, vaan tuoda esiin, että myös negatiivisilla tunteilla voi olla positiivisia vaikutuksia. Negatiivisia tunteita täytyy osata tunnistaa, jotta niitä pystytään hallitusti ja rakentavasti käsittelemään ja hyödyntämään työyhteisössä ja yksilötasolla.

Opinnäytetyön empiirinen osuus antaa tietoa kyselyyn vastanneiden varhaiskasvattajien tunnetietoisuudesta, negatiivisista tunteista ja niiden syistä, sekä negatiivisten tunteiden käsittelytavoista ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Vaikka tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, niin ne ovat hyödynnettävissä. Tutkimustulokset osoittavat, että negatiivisilla tunteilla on vaikutusta työssä ja työhyvinvointiin. Tuloksista ilmenee myös, että työnohjaukselle varhaiskasvatuksessa olisi enemmän tarvetta.

Opinnäytetyön tarkoitus on lisätä varhaiskasvattajien tunnetietoisuutta ja antaa ajatuksia työssä syntyvien negatiivisten tunteiden käsittelyyn. Tarkoituksena on myös tukea varhaiskasvattajien ammatillisuutta ja metataitoja, kuten itsereflektiota

ja tunnetaitoja. Lisäksi tarkoituksena on herätellä varhaiskasvattajien mielenkiintoa etsiä lisätietoa negatiivisista tunteista, niiden merkityksistä ja käsittelemisestä.

## **7.2 Jatkotutkimusaiheet**

Lisätutkimusta voidaan tehdä analysoimalla päiväkodin tunnesääntöjä sekä sitä, miten niitä voidaan kehittää. Tunnesääntöjä ja tunteiden ilmaisua voidaan tutkia esimerkiksi työyhteisön ja johtajan näkökulmasta. Myös negatiivisten tunteiden ilmaisutavan vaikutus työyhteisön toimintaan ja toiminnan tulokseen olisi hyvä jatkotutkimusaihe; onko työyhteisön toimivuudessa ja toiminnan tuloksellisuudessa havaittavissa korrelaatiota työyhteisössä totuttuun tunteiden ilmaisutapaan.

Näiden lisäksi voidaan tutkia, miten työyhteisössä pystytään parantamaan negatiivisten tunteiden esiintuomista, sillä tunteiden oikeatapisella ja -aikaisella ilmaisulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen ja tällä tavoin lisätä työhyvinvointia. Jatkotutkimusaiheena voisi olla varhaiskasvattajien tunnetietoisuuden ja tunnetaitojen lisääminen. Tunnetietoisuuden ja tunnetaitojen osaaminen ja opettelu on tulevaisuuden työelämässä tärkeää.

## **Kuviot**

- Kuvio 1. Vastaajien ikä, s. 22
- Kuvio 2. Vastaajien työvuodet, s. 23
- Kuvio 3. Negatiivisten tunteiden tunnistaminen työssä, s. 23
- Kuvio 4. Työhön liittyvät negatiiviset tunteet, s. 24
- Kuvio 5. Negatiivisia tunteita aiheuttavat tekijät, s. 25
- Kuvio 6. Negatiivisia tunteita aiheuttavat tekijät: pääluokat ja alaluokat, s. 26
- Kuvio 7. Negatiivisten tunteiden vaikutus työssä, s.32
- Kuvio 8. Negatiivisten tunteiden vaikutus työssä: pääluokat ja alaluokat, s. 33
- Kuvio 9. Negatiivisten tunteiden vaikutus työhyvinvointiin: pääluokat ja alaluokat, s. 35
- Kuvio 10. Työhön liittyvien negatiivisten tunteiden käsittely, s. 37
- Kuvio 11. Negatiivisten tunteiden käsittely työyhteisössä: pääluokat ja alaluokat, s. 38
- Kuvio 12. Miten negatiivisia tunteita halutaan käsitellä: pääluokat ja alaluokat, s. 41

## **Taulukot**

- Taulukko 1. Esimerkki aineiston sisällönanalyysistä, s. 19



## Lähteet

- Ashforth, B. E. 1995. Emotions in the workplace: A reappraisal. *Human Relations* 48 (2): 97–125.
- Ashkanasy, N.M., Härtel, C.E.J. & Zerbe, W.J. 2000. *Emotions in the workplace: Research, Theory, and Practice*. Westport, CT: Quorum books.
- Brotheridge, C.M. & Grandey, A.A. 2002. Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior* 60, 17–39.
- Fong, C.T. 2006. The Effect of Emotional Ambivalence on Creativity. *Academy of Management Journal* 49 (5), 1016-1030.
- Goleman, D. 1997. *Tunneäly – lahjakkuuden koko kuva*. Helsinki: Otava.
- Heikkilä, T. 2014. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hochschild, A.R. 1979. Work, Feeling rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology* 85 (3). 551–575.
- Hujala, E. & Fonsén, E. 2009. Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu-projekti. Tampereen yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö. <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108041Loppuraportti.pdf>. Luettu 3.12.2014.
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. *Tunnevoimaa!*. Tampere: Tammi.
- Keskinen, S. Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Keskinen, S & Virtanen, N (toim.) *Päiväkoti työyhteisönä*. Tammer-Paino Oy: Tampere. 1999, 7-19.
- Klep, A.H.M. 2010. *The Sharing of Affect: Pathways, Processes, and Performance*. Vrije Universiteit Amsterdam. *Psychologie en Pedagogiek*. Väitöskirja.
- Kokkonen, M. 2010. *Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet*. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.
- Manka, M-L. 2012. *Työn ilo!* Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Masalin, L. 2013. *Yhteisöllinen strateginen toimijuus*. Aalto-yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Väitöskirja.
- Mattila, K-P. 2008. *Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Nyyti ry. 2014. *Tunteet ohjailevat joka päiväistä elämää*. <https://www.nyyti.fi/tieto/tunteet/>. Luettu 8.12.2014.

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 79-87.

Opetushallitus. 2013. Tunteesta tunteeseen. Oppimateriaali. [http://www.edu.fi/tunteesta\\_tunteeseen/tunteet\\_mita\\_ne\\_ovat](http://www.edu.fi/tunteesta_tunteeseen/tunteet_mita_ne_ovat) . Luettu 8.1.2015.

Paavola, O. 2012. Työelämä 2030. <http://www.savonsanomat.fi/mielipide/artikkelit/tyoelama-2030/1257917>. Luettu 9.9.2015.

Pietiäinen, A. 2013. Tunne antitunne perimä: Johdanto tunteiden dynamiikkaan. Espoo: Natura Medicina Oy.

Rantanen, J. 2013a. Tunteella! Voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum.

Rantanen, J. 2013b. Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum.

Salovey, P. & Mayer, J.D. 1990. Emotional intelligence. Baywood publishing co.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Topchik, G.S. 2001. Managing workplace negativity. AMACOM. [https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=EE21QJ1jY-WUC&oi=fnd&pg=PR7&dq=negativity+in+workplace&ots=k5ZjBWk\\_iw&sig=9ouWxxuD7CkQgssgthQHMT-MLUU&redir\\_esc=y#v=onepage&q=negativity%20in%20workplace&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=EE21QJ1jY-WUC&oi=fnd&pg=PR7&dq=negativity+in+workplace&ots=k5ZjBWk_iw&sig=9ouWxxuD7CkQgssgthQHMT-MLUU&redir_esc=y#v=onepage&q=negativity%20in%20workplace&f=false). Luettu 12.8.2015.

Vesterinen, P-L. 2013. Tunnetaidoilla ja –johtamisella irti kateudesta. Teoksessa Vesterinen, P-L (toim.) Kateus työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus, 151–188.

Vilkkö-Riihelä, A. 2001. Psyhyke psykologian käsikirja. Helsinki: WSOY.

Zapf, D. 2002. Emotion work and psychological well-being a review of the literature and some conceptual considerations. Human Resource Management Review. 12, 237–268

## Liitteet

### Liite 1

Hei!

Olen sosionomi (AMK)-opiskelija Saimaan ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä varhaiskasvattajien negatiivisista tunteista.

Opinnäytetyössä selvitän, tuntevatko varhaiskasvattajat negatiivisia tunteita työssään ja miten negatiiviset tunteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Tarkoitukseni on myös selvittää, millaisia keinoja kasvattajilla on negatiivisten tunteiden käsittelyyn ja millä tavalla he toivovat, että negatiivisia tunteita käsiteltäisiin. Varhaiskasvattajien tunnetietoisuuden lisäämisen takia olisi erittäin tärkeää saada ajatuksia negatiivisista tunteista. Omien tunteiden tunnistaminen, hyväksyminen ja läpikäyminen ovat tärkeitä asioita – myös negatiivisten tunteiden. Vastauksista voi löytyä esimerkiksi uusia ajatuksia negatiivisten tunteiden läpikäymiseen työyhteisössä.

Voit osallistua opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn täyttämällä sähköisen kyselylomakkeen, johon pääset tästä linkistä:

**<https://www.webropolsurveys.com/S/85B2975ACEF5EAAD.par>**

Vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia ja osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja kenenkään henkilöllisyys ei tule ilmi. Kyselyn vastaukset hävitetään asianmukaisesti tulosten analysoinnin jälkeen ja niitä käsitellään luottamuksellisesti.

Viimeinen vastauspäivä on **8.5.2015**.

Vastaan mielelläni opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiin.  
Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,  
Iina Liikola  
Sosionomiopiskelija  
puh: xxx xxx xxxx  
email: xxxx@xxxx

## Liite 2

1. Minkä ikäinen olet?
2. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa?
3. Koulutustaustasi?
  - Peruskoulu
  - Ammattikoulu/Toisen asteen tutkinto
  - AMK
  - Yliopisto
  - Joku muu, mikä?
4. Tunnistatko työhösi liittyviä negatiivisia tunteitasi?
  - En koskaan
  - Joskus
  - Usein
  - Lähes aina
5. Onko sinulla ollut työhösi liittyviä seuraavia tunteita?  
Valitse sopiva vaihtoehto jokaiseen valmiiksi annettuun kohtaan

	Ei koskaan	Joskus	Usein	Lähes aina
· Viha				
· Syyllisyys				
· Häpeä				
· Pelko				
· Inho				
· Ahdistus				
· Turhautuminen				
· Katumus				
· Kateus				
· Joku muu, mikä?				
6. Kerro esimerkki tilanteesta, jossa olet tuntenut negatiivisia tunteita työssäsi tai työhösi liittyen.
7. Aiheuttavatko seuraavat tekijät sinulle työssäsi negatiivisia tunteita?  
Valitse sopiva vaihtoehto jokaiseen valmiiksi annettuun kohtaan

	Ei koskaan	Joskus	Usein	Lähes aina
· Työpaikan ilmapiiri				
· Työolosuhteet				
· Resurssipula				
· Kiire				
· Johtaminen				
· Työntekijöiden väliset suhteet				
· Lapsi/lapset				

- Vanhempi/huoltaja
- Oma elämäntilanne
- Joku muu, mikä?

8. Kerro lisää, mikä aiheuttaa sinulle työssäsi negatiivisia tunteita?

9. Miten käsittelet työhösi liittyviä negatiivisia tunteitasi?

En koskaan    Joskus    Usein    Lähes aina

- Mietin itse
- Työkaverin kanssa
- Työyhteisössä yhdessä
- Johtajan kanssa
- Työnohjauksessa
- Joku muu, mikä?

10. Miten työyhteisössäsi käsitellään negatiivisia tunteita?

11. Miten haluaisit käsitellä työhösi liittyviä negatiivisia tunteitasi?

12. Vaikuttavatko negatiiviset tunteesi seuraaviin asioihin työssäsi?

Ei koskaan    Joskus    Usein    Lähes aina

- Työssäjaksaminen
- Työssä suoriutuminen
- Läsnäolokyky
- Työilmapiiri
- Lasten kohtaaminen
- Vanhempien kohtaaminen
- Yhteistyövalmiudet
- Motivaatio työhön
- Joku muu, mikä?

13. Kerro lisää, miten negatiiviset tunteesi vaikuttavat työssäsi?

14. Ovatko negatiiviset tunteet vaikuttaneet työhyvinvointiisi? Jos ovat, niin miten?

15. Haluatko tuoda esiin jotain muuta tutkimuksen aihealueeseen liittyen?

ti 10.3.2015 8:30

**Vastaanottaja:** lina Liikola;

**Kopio:** Kirjaamo Lappeenrannan kaupunki

### **Tutkimusluvan myöntäminen**

Myönnän luvan haastattelututkimuksen tekemiseen opinnäytettä varten aiheesta "Varhaiskasvattajan negatiiviset tunteet".

Tutkimuksen tekijä ei saa luovuttaa salassa pidettäviä henkilötietoja sivulliselle. Tutkimuksen tekijän tulee toimittaa maksutta tutkimusraportista yksi kappale Lappeenrannan kaupungin kirjaamoon.

Päivi Virkki

Varhaiskasvatusjohtaja

Lappeenrannan kaupunki

Kasvatus- ja opetustoimi

Pohjolankatu 23, 53100 Lappeenranta

GSM xxx xxx xxxx