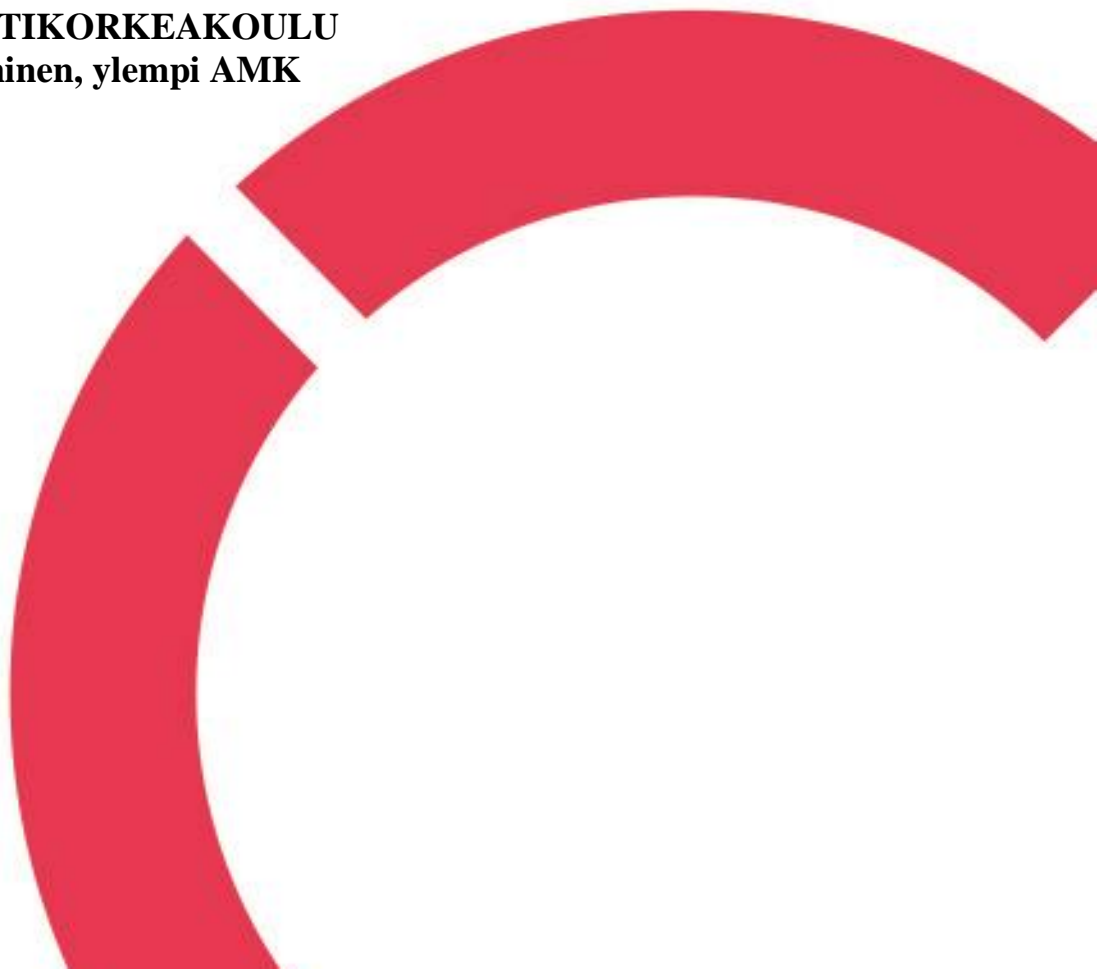


**Paula Rasimus**

# **TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN VAHVUUSPERUSTAINEN KEHITTÄMINEN**

**Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden hyödyt varhaiskasvatuksen opettajille**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Kasvatustyön johtaminen, ylempi AMK  
Helmikuu 2024**



## TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Helmikuu 2024	<b>Tekijä</b> Paula Rasimus
<b>Koulutus</b> Kasvatustyön johtaminen, ylempi AMK		<input type="checkbox"/> AMK  <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
<b>Työn nimi</b> TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN VAHVUUSPERUSTAINEN KEHITTÄMINEN Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden hyödyt varhaiskasvatuksen opettajille		
<b>Työn ohjaaja</b> Yliopettaja Sari Virkkala, Centria		<b>Sivumäärä</b> 71 + 4
<b>Työelämäohjaaja</b> Varhaiskasvatustyöyksikön johtaja		
<p>Opinnäytetyö oli toimintatutkimus, jossa selvitettiin päiväkotiin kehitettävän vahvuustyökalun hyötyjä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea vahvuustyökalun avulla tutkimukseen osallistuneita varhaiskasvatuksen opettajia heidän omien vahvuuksiensa tunnistamisessa ja käytössä sekä levittää vahvuuskieltä päiväkotiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia varhaiskasvatuksen opettajien vahvuustyökalun käytön myötä tapahtuvaa hyvinvoinnin muutosta.</p> <p>Tutkimuksen alussa selvitettiin tutkittavien tarpeet vahvuustyökalulle puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Analysoidun tutkimusaineiston pohjalta kehitettiin Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -niminen työkalu. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat testasivat Vahvuusleijonan vahvuustuokioita kuukauden ajan viisivuotiain lasten ryhmissään. Intervention jälkeen tutkituilta kerättiin uusi tutkimusaineisto puolistrukturoidun teemahaastattelun keinoin, ja se analysoitiin teemoittamalla. Yhteisessä työpajassa kirkastettiin vahvuustyökalu lopulliseen muotoonsa.</p> <p>Toimintatutkimuksen tuotoksena syntyi uusi malli varhaiskasvatuksen vahvuusopetukseen. Malli jää laajaan käyttöön työn tilanteessa päiväkodissa. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalu säilytetään salattuna liitemateriaalina, mutta sen kansilehti ja sisällysluettelo löytyvät opinnäytetyön liitteistä. Opinnäytetyössä tutkittiin myös tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvinvointiin työyhteisössä. Tutkimusaineiston pohjalta tuotettiin tyypittelyn ja teemoittelun keinoin toimenpide-ehdotuksia päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiseen kehittämiseen.</p> <p>Opinnäytetyöstä oli selvää hyötyä työn tilanteelle päiväkodille. Kehitettyjen toimenpide-ehdotusten avulla saatiin lisättyä työyhteisön vahvuusperustaista hyvinvointia. Vahvuustyökalun käytöstä oli mallittista hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien vahvuuksien tunnistamiselle, ja suuri hyöty vahvuuskielen kasvulle päiväkodissa. Vahvuustyökalu vastasi osaltaan varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajan haasteisiin. Merkittävin hyöty saatiin Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden monipuolisesta materiaalista. Se levisi kaikkiin päiväkodin lapsiryhmiin suurin kiitoksin.</p>		
<b>Asiasanat</b> Luontevahvuudet, kokonaisvaltainen hyvinvointi, oman työn johtaminen, työhyvinvointi, vahvuusopetus, vahvuusperustaisuus, vahvuustyökalu, varhaiskasvatus		

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> February 2024	<b>Author</b> Paula Rasimus
<b>Degree programme</b> Master's Degree Programme in Education Management		
<b>Name of thesis</b> STRENGTH-BASED DEVELOPMENT OF THE WELL-BEING OF A WORKING COMMUNITY The benefits of Vahvuusleijona's strenght lessons for early childhood education teachers		
<b>Centria supervisor</b> Principal Lecturer Sari Virkkala, Centria	<b>Pages</b> 71 + 4	
<b>Instructor representing commissioning institution</b> Director of the Early Childhood Education Unit		
<p>The thesis was action research, which investigated the benefits of a strength tool to be developed for a kindergarten. The purpose of the thesis was to use the strengths tool to support the early childhood education teachers who participated in the study in identifying and using their own strengths and to spread the language of strengths to the kindergarten. The aim of the thesis was to investigate the change in well-being that occurs with the use of the strength tool of early childhood education teachers.</p> <p>At the beginning of the study, the needs of the subjects for the strength tool were clarified with a semi-structured theme interview. Based on the analyzed research data, a tool called Vahvuusleijona's strength lessons was developed. The early childhood education teachers who participated in the study tested Vahvuusleijona's strength lessons for a month in their groups of five-year-old children. After the intervention, new research material was collected from the subjects using a semi-structured thematic interview, which was analyzed by thematic analysis. In the joint workshop, the strengths tool was polished to its final form.</p> <p>As a result of action research, a new model for strength teaching in early childhood education was born. The model will be widely used in the kindergarten which commissioned the thesis. Vahvuusleijona's strength lessons tool is included in the thesis as a secret appendix, but its cover page and table of contents can be found in the thesis appendices. The thesis also examined factors that affect the well-being of personnel in the work community. Based on the research material, action proposals for the strength-based development of the well-being of the working community were produced by means of typing and theming.</p> <p>The thesis was clearly beneficial to the kindergarten that commissioned it. With the help of the proposed measures, the strength-based well-being of the working community was increased. The use of the strengths tool had a moderate benefit for identifying the strengths of early childhood education teachers, but a great benefit for the growth of the language of strengths in kindergarten. The strength tool partially responded to the challenges of early childhood education teachers' planning time. The most significant benefit came from the versatile material of Vahvuusleijona's strength lessons. It spread to all groups of children in the kindergarten and received many thanks.</p>		
<b>Key words</b> Character strengths, comprehensive well-being, early childhood education, managing one's own work, strengths-based approach, strengths education, strengths tool, well-being at work		

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b> .....	<b>4</b>
<b>3 HYVINVOINTI</b> .....	<b>6</b>
3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	6
3.2 Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja työssä onnistuminen .....	9
<b>4 VAHVUUDET LAAJASSA VAHVUUSNÄKEMYKSESSÄ</b> .....	<b>12</b>
4.1 Laaja vahvuusnäkemys .....	12
4.1.1 Luonteenvahvuudet .....	13
4.1.2 Kyvykkyys.....	15
4.1.3 Kiinnostukset .....	15
4.1.4 Arvot.....	16
4.1.5 Resurssit.....	17
4.1.6 Osaaminen ja taidot .....	18
4.2 Laajan vahvuusnäkemysen käyttömahdollisuuksia opetuksessa .....	19
<b>5 VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA</b> .....	<b>21</b>
5.1 Vahvuusperustaisuus .....	21
5.2 Positiivinen johtajuus.....	22
5.3 Vahvuuksien käytön hyödyt.....	22
5.4 Kolmenlaiset vahvuudet työn tukena varhaiskasvatuksessa .....	24
5.5 Vahvuuksien ja hyvinvoinnin suhde.....	25
5.6 Oman työn johtaminen .....	26
<b>6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>28</b>
<b>7 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS</b> .....	<b>29</b>
7.1 Aiheen valinta ja rajaus.....	29
7.2 Toimintaympäristön ja tutkimuksen kohderyhmän kuvaus .....	31
7.3 Toimintatutkimus opinnäytetyön lähestymistapana .....	32
7.4 Aineistonkeruu ja analyysi .....	34
<b>8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET</b> .....	<b>36</b>
8.1 Tutkittavien taustatiedot ja vahvuusosaaminen .....	37
8.2 Työyhteisön vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille .....	39
8.2.1 Tutkittavien hyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat tekijät työyhteisössä .....	40
8.2.2 Tutkittavien hyvinvointiin kielteisesti vaikuttavat tekijät työyhteisössä.....	42
8.3 Johtajuuden merkitys työyhteisön hyvinvointiin .....	44
8.4 Vahvuuksien tunnistaminen ja hyvinvoinnin muutos testausjakson jälkeen.....	45
8.5 Työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen .....	49
8.5.1 Kannustaminen ja osaamisen jakaminen työyhteisössä.....	49
8.5.2 Pedagogisen keskustelun kasvattaminen pedagogisissa palaverissa .....	50
8.5.3 Vahvuusperustaisuuden kasvattaminen työyhteisössä.....	52
8.6 Toimenpide-ehdotukset työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle .....	53

8.7 Päiväkodissa käyttöön otettuja vahvuusperustaisia muutostoimenpiteitä.....	54
<b>9 OPINNÄYTETYÖN TUOTOS: VAHVUUSLEIJONAN VAHVUUSTUOKIOT .....</b>	<b>56</b>
9.1 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden syntyprosessin kuvaus .....	56
9.2 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden varhaiskasvatuksen opettajien työn tueksi.....	57
9.3 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden päässeet luontevahvuudet .....	58
9.4 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden kohderyhmä ja kesto .....	60
9.5 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden materiaali .....	62
9.6 Yhteenveto vahvuustyökalun käytön keskeisimmistä hyödyistä.....	63
<b>10 POHDINTA .....</b>	<b>65</b>
10.1 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelua.....	66
10.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua .....	67
10.3 Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun pohdinta .....	68
10.4 Johtopäätökset .....	69
10.5 Opinnäytetyöni hyödyt tutkimuksen päätyttyä.....	70
10.6 Jatkotutkimusaiheet.....	71

## LÄHTEET

## LIITTEET

### KUVIOT

KUVIO 1. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueet .....	10
KUVIO 2. Luontevahvuudet .....	14
KUVIO 3. Kehittämistutkimuksen malli.....	33
KUVIO 4. Tutkittavien työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset.....	45

### KUVAT

KUVA 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	7
KUVA 2. Laaja vahvuusnäkemys .....	13
KUVA 3. Vahvuuksien moninaisuus.....	23
KUVA 4. Vahvuuksilla kohti taitotavoitteita .....	25
KUVA 5. Sanapilvi tutkittavien itsessään tunnistamista vahvuuksista .....	39
KUVA 6. Päiväkodin vahvuushylly .....	58
KUVA 7. Vahvuusleijonat nimettyinä luontevahvuuksien mukaan .....	60
KUVA 8. Opettajan opas, vahvuuksien arkku ja Vahvuusleijona .....	61
KUVA 9. Vahvuusleijonan vahvuustuokion materiaalikassin esittely .....	63
KUVA 10. Vahvuustyökalun innoittamat Vahvuusleijonat lasten askarteluna .....	64

## 1 JOHDANTO

Uskalla kukoistaa. Tarinasi on tärkeä.  
Pysähdytään sen äärelle. Viisastutaan yhdessä.

-Pirkko Aalto-

Työskentelen päiväkodissa varhaiskasvatuksen laaja-alaisena erityisopettajana. Olen työskennellyt opinnäytetyöni tilanteessa päiväkodissa lapsiryhmien ja henkilöstön erityispedagogisena ja konsultatiivisena tukena kolmen toimintakauden ajan. Vahvuudet ja hyvinvointi ovat omien arvojeni keskiössä ja koen niiden kehittämisen toimialallani tärkeäksi.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssäni olen havainnoinut yhä enenevässä määrin, etteivät päiväkotini varhaiskasvatuksen opettajat osaa aina tunnistaa tai tunnustaa omia vahvuuksiaan. Posion ja Yrttiahon (2021, 113) mukaan opettajilla on taitoja auttaa oppilaitaan vahvuuksien tunnistamisessa, mutta he eivät välttämättä itse tunnista omia vahvuuksiaan tai se voi olla vaikeaa, sillä vahvuuskieltä ei ole totuttu käyttämään. Opinnäytetyöni tilanteen päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajat eivät näkemykseni mukaan aina kykene etenäkään siirtämään omia vahvuuksiaan pedagogisiksi työvälineikseen. Havainnoimani ilmiön taustalla voivat osaltaan olla varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstön lisääntyneestä työmäärästä johtuvat kiire, stressi ja väsymys. Varhaiskasvatuksen opettajien SAK-työajan eli suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan toteutumista on ollut toisinaan haasteellista saada päiväkodissa järjestymään lapsiryhmästä irrotettuna. Päiväkodissa työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien kanssa käymieni keskustelujen perusteella olen saanut myös ymmärryksen, että työyhteisön pedagogisen keskustelun ja osaamisen jakamisen kulttuurin vähäisyys lienevät osasyynä varhaiskasvatuksen opettajien omien vahvuuksien tunnistamisen ja käyttöönoton haasteille. Yhdyn Posion ja Yrttiahon (2021, 42) pohdintaan toteamalla, että opettajien osaamista hyödyntämällä työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden tunteet kasvavat.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia päiväkodin vahvuusopetukseen kehitettävän vahvuustyökalun hyötyjä opettajien hyvinvoinnille sekä heidän vahvuksiensa tunnistamiselle ja käytölle. Tutkimuksellisen kehittämistoimintani tavoitteena on tuottaa toimenpide-ehdotuksia työni tilanteen päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle.

Opinnäytetyön tilanneessa päiväkodissa on 11 lapsiryhmää ja 30 varhaiskasvatuksen ammattihenkilöä, joista 15 työskentelee varhaiskasvatuksen opettajina. Valitsin opinnäytetyöni tutkimuksen kohderyhmäksi päiväkodin viisivuotiaiden lasten ryhmissä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat, joita on yhteensä neljä. Valitsin kohderyhmän, koska vahvuustyökalun hyötyjä on hedelmällisintä tutkia opettajilta, joiden lapsiryhmissä olevat lapset ovat keskimäärin samassa kehitysvaiheessa. Opinnäytetyöprosessin aikana tulen kehittämään tutkittavien tarpeista lähtevän vahvuustyökalun myös sisällöltään viisivuotiaiden ikäryhmälle soveltuvaksi. Tutkittavien maltillisella määrällä rajaen tutkimustani selkeäksi ja helposti käsiteltäväksi tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmasta.

Opinnäytetyö vastaa työorganisaationi Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen sekä työni tilanneen päiväkodin ajankohtaisiin tarpeisiin. Varhaiskasvatushenkilöstön työtaakka on kasvanut ja työhyvinvointi heikentynyt kasvatuksen ja koulutukseen toimialalla pitkään jatkuneen ja viime vuosina kasvaneen työvoimapulan vuoksi (STT 2022). Helsingin kaupungin Kasvun paikka 2021–2025-kaupunki-strategian yhtenä tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin kasvu (Helsinki 2023). Koska opinnäytetyöni tilanneen päiväkodin työyhteisö kaipaa sekä lisää tukea lasten vahvuusopetukseen että valmiita työkaluja arkeen, on opinnäytetyöni tarkoituksena kasvattaa varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointia opetustyöhön kehitettävän vahvuustyökalun avulla. Pesosen (2024) näkemys on yhtäläinen omani kanssa siitä, että opettajien pedagogisella osaamisella on vaikutusta sekä opettajien ja lasten hyvinvoinnille.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa vahvuustyökalu työn tilanneen päiväkodin lapsiryhmien vahvuusopetukseen. Opinnäytetyön aluksi selvitän puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla varhaiskasvatuksen opettajien vahvuustyökaluun liittyvät tarpeet. Tarpeiden pohjalta kehitän vahvuustyökalun varhaiskasvatuksen opettajien vahvuusopetuksen työvälineeksi. Toimintamalli tulee olemaan helposti käyttöönotettava ja päiväkodin työyhteisöä pitkäaikaisesti hyödyttävä vahvuustyökalu. Vahvuustyökalua käyttämällä varhaiskasvatuksen opettajat levittävät tehokkaasti myös tärkeää vahvuuskieltä päiväkodin toimintakulttuuriin.

Opinnäytetyöni lähestymistavaksi muodostui toimintatutkimus, sillä pyrin itse aktiivisena osallistujana kehittämään tutkimusprosessin aikana lapsiryhmien vahvuusopetukseen kokonaan uuden toimintamallin. Interventiota testataan prosessin aikana viisivuotiaiden lapsiryhmissä. Saatujen kokemusten perusteella tuotos kirkastetaan ja hiotaan yhteisessä vahvuustyöpajassa sen lopulliseen muotoonsa. Lisäksi

opinnäytetyössä selvitetään niitä työyhteisön tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti tai kielteisesti tutkittavien opettajien hyvinvointiin. Saadun tutkimusaineiston pohjalta pyritään tuottamaan toimenpide-ehdotuksia työn tilanteen päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä keskityn kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, työhyvinvointiin, oman työn johtamiseen, luontevahvuuksiin, laajaan vahvuusnäkemykseen, vahvuusperustaisuuteen, positiiviseen johtamiseen sekä vahvuuksien hyödyntämiseen varhaiskasvatuksessa. Lisäksi tarkastelen vahvuuksien ja hyvinvoinnin keskinäistä suhdetta. Hyödynnän teoriaperustassani useita vahvuuksiin ja hyvinvointiin johdattelevia teoksia. Lisäksi käytän tietolähteenäni opinnäytetyön aiheesta kirjoitettuja ansiokkaita väitöskirjoja (Vuorinen 2022; Wenström 2020a).

Tutkimuskysymykset, joihin pyrin vastaamaan opinnäytetyöni teoreettisen viitekehysten ja tutkimuksellisten menetelmien käytön avulla, ovat seuraavat: Millainen vahvuustyökalu tukisi varhaiskasvatuksen opettajia vahvuuksien tunnistamisessa ja käytössä? Onko kehitetystä vahvuustyökalusta hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille? Mitkä tekijät työyhteisössä vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin? Millaisin toimenpitein päiväkodin työyhteisön hyvinvointia voisi vahvuusperustaisesti kehittää?



## 2 VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Toisessa luvussa avaan lukijoille varhaiskasvatuksen toimintaympäristön ja toimintakulttuurin sekä inklusiivisuuden käsitteitä. Varhaiskasvatus on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu pedagogiikka. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, jonka avulla pyritään lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen. Varhaiskasvatuksella edistetään kokonaisvaltaisesti lasten hyvinvointia. (Opetushallitus 2023a.)

Varhaiskasvatuksessa luodaan perusta ja motivaatio lasten oppimiselle. Varhaiskasvatus toimii lasten tasa-arvoisen kehityksen mahdollistajana. (Leskisenoja 2019, 29.) Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lasten oppimisen edellytyksiä ja edistää koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista (Opetushallitus 2023a). Suomessa varhaiskasvatusta toteutetaan inklusiivisin periaattein. Inklusiivisuudella varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä tarkoitetaan kaikkia lapsia koskevia yhtäläisiä oikeuksia ja tasa-arvoa. Inklusiivisuus pitää sisällään moninaisuuden arvostamisen, syrjimättömyyden, lasten osallisuuden ja mahdollisuuden yhteisöllisyyteen. (Helsinki 2023.) Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet vuosilta 2018 ja 2022 (Opetushallitus 2023b; Opetushallitus 2023c) määrittävät varhaiskasvatustoiminnalle laaja-alaisen osaamisen osa-alueet, jotka kietoutuvat pedagogisessa toiminnassa toisiinsa. Näiden osa-alueiden opettamiseksi vaaditaan vahvaa pedagogista osaamista ja toimivien menetelmien käyttöä. Laadukkaan opetuksen keinoin jokaiselle lapselle tarjoutuu mahdollisuus tarvittavien taitojen oppimiseen omasta itsestään ja ympäristöstään. (Opetushallitus 2023b; Opetushallitus 2023c; Sandberg 2021, 19.) Varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä lapsuus nähdään itseisarvona. Sen keskiössä olevan lapsen katsotaan olevan ainutlaatuinen yksilö, jonka ääni ja toiveet kuullaan ja huomioidaan merkityksellisinä ja arvokkaina. (Leskisenoja 2019, 30.)

Toimintakulttuurin voidaan yleisellä tasolla luonnehtia olevan historiallisesti ja kulttuurisesti rakentunut toimintatapa, joka muokkautuu vuorovaikutuksessa yhteisön kanssa (Opetushallitus 2023). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri tarjoaa varhaiskasvatuksen opettajille hedelmällisen kentän, sillä se antaa mahdollisuudet kehittää lapsiryhmien jäsenten osallisuutta vahvuusperustaisin menetelmin. Varhaiskasvatusikäisiä lapsia opetetaan tutkittujen ja innostavien toimintamallien avulla ja tarvittaessa tehokkain tukkeinoin. (Sandberg 2021, 13.)

Varhaiskasvatustoiminta on lapsilähtöistä. Tällä tarkoitetaan sitä, että lasten tarpeet, tunteet, taidot ja mielenkiinnon kohteet ohjaavat kaikkea toimintaa, suunnittelua ja toteutusta. (Leskisenoja 2019, 30.) Ranta (2021, 22) korostaa, että varhaiskasvatusikäisten lasten tarpeet voidaan ottaa merkittävällä tavalla huomioon myönteisessä toimintaympäristössä. Sensitiivinen kohtaaminen ja emotionaalisiin tarpeisiin vastaaminen edesauttavat lasten oppimista ja heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan (Ranta 2021, 22). Lapsuudenaikaiseen hyvinvointiin liitetään turvallisuus, hyväksyntä, rajat ja rakkaus (Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen 2019, 17).

### 3 HYVINVOINTI

Kolmannessa luvussa selvitän lukijoille hyvinvoinnin käsitettä viiden työhyvinvoinnin osa-alueen kautta (Manka & Manka 2023). Luvun alussa tarkastelen työhyvinvointia yleisellä tasolla. Luvun lopussa syvennyn ihmisten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työssä onnistumiseen.

Koska työn merkitys ja rooli ovat ihmisille niin merkittäviä, ovat myös työelämän laadun ja elämänlaadun käsitteiden väliset rajapinnat usein häilyviä. Työssä koettu hyvinvointi lisää parhaimmillaan hyvinvointia vapaa-ajalla ja vastaavasti vapaa-ajan hyvinvointi tukee ihmisten työhyvinvointia. (Aarnikoivu 2010, 11–12.) Työhyvinvointi lähtee pääasiassa työyhteisön sisältä. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalta osaltaan vaikuttaa siihen, millaiseksi työyhteisö rakennetaan. (Sandberg 2021, 20.) Työyhteisön keskusteleva toimintakulttuuri ja hyvinvointiin keskittyminen edesauttavat onnistunutta yhteistyötä (Ranta 2021, 32–33). Työhyvinvoinnin tulisi olla yksi tärkeä osa jokaisen työpaikan toimintastrategiaa (Posio & Yrttiaho 2021, 43).

Vahvuusperustaista ja ratkaisukeskeistä toimintakulttuuria rakennettaessa tarvitaan työyhteisön jäsenten työpanoksen lisäksi vahvaa johtajuutta (Sandberg 2021, 20). Yhteinen pysähtyminen vahvuuksien äärelle luo myönteistä vuorovaikutusta ja turvallisuutta koko työyhteisölle. Vahvuuksien käyttäminen parantaa tutkitusti henkilöstön hyvinvointia (Wenström 2022, 307). Työyhteisön ja tiimien välinen hyvä yhteistyö on merkittävässä asemassa myös opettajien opetustoiminnassa onnistumiselle (Ranta 2020). Päiväkodin toimintakulttuuria tulisi muokata samanlaiseksi sekä työyhteisölle että lapsille. Ideaalitilanteessa luodaan sellainen toimintakulttuuri, jossa kaikkien hyvinvointi pääsee toteutumaan. (Pesonen 2024.)

#### 3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointia on jaettu erilaisiin alueisiin usein eri tavoin. Hyödynnän tässä opinnäytetyössäni Mankan ja Mankan (2023) työhyvinvoinnin tekijöiden mallia, jonka esittelen kuvassa 1 (KUVA 1). Malli pohjautuu Mankan (1999) väitöskirjatutkimukseen. Tämän mallin mukaisesti työhyvinvoinnin myönteisiä vaikuttajia ovat ihmisen omat elämän- ja työnhallinnan tunteet, kasvumotivaatio ja työyhteisö. Lisäksi työntekijöiden oppimiskykyyn luottaminen ja heidän mukaansa ottaminen työn kehittämiseen

edesauttavat hyvinvointia. Rakenteissa tapahtuvat uudistukset voivat niin ikään toimia työhyvinvoinnin myönteisenä vaikuttajana. (Manka 1999.)

Vastaavasti työn vaikutusmahdollisuuksien puute, sen sisällöllinen kapeus sekä työyhteisön ja esihenkilön kannustuksen puute toimivat mallissa työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Työyhteisön hyvinvointia voi heikentää myös tunne siitä, että heidän muuttumiskykynsä tai -haluunsa ei uskota. (Manka 1999.) Työhyvinvointiin vaikuttavat Mankan ja Mankan (2023, 110) laatiman mallin mukaan yksilö itse, organisaatio, työyhteisö, johtaminen ja työn sisältö (KUVA 1). Tarkastelen näitä osa-alueita seuraavaksi erikseen.



KUVA 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2023, 110)

**Yksilö itse.** Jokainen arvioi omaa työyhteisöään asenteidensa kautta. Tällä tarkoitetaan, että henkilön omien voimavarojen, yksilön itse, katsotaan olevan suuressa roolissa silloin, jos kaikkien työhyvinvoin-

tiin vaikuttavien osa-alueiden katsotaan olevan muodollisesti kunnossa. Tällöin ihmisen fyysinen ja henkinen terveys sekä psykologinen pääoma voivat värittää hänen kokemustaan omasta hyvinvoinnistaan negatiiviseen suuntaan. (Manka & Manka 2023, 110–111.) Onnellisuuden kaava tulkitsee hyvinvoinnin syntyvän 50 prosenttisesti henkilön geneettisestä taustasta, 10 prosenttisesti ulkoisista tekijöistä ja peräti 40 prosenttisesti henkilön omista asenteista (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Tästä näkökulmasta hyvinvoinnin voidaan todeta olevan merkittävältä osin jokaisen omalla vastuulla, koska jäljelle jäävät 40 prosenttia ovat niitä asioita, joihin me voimme itse vaikuttaa (Avola & Pentikäinen 2022, 27). Kauhanen (2016, 88) lisää, että myös terveistä elintavoista on etua yksilön työhyvinvoinnille. Organisaatio voi tukea ja kannustaa työyhteisöä hyviin elintapoihin usein eri tavoin (Kauhanen 2016, 88–89).

**Organisaatio.** Johtaminen on organisaatiotasolla merkittävässä roolissa. Työhyvinvoinnin saavuttamiseen organisaatiossa vaaditaan erilaisia henkilöstövoimavarojen lisäämisen toimenpiteitä, hyvää strategista suunnittelua sekä hyvinvoinnin eteen tehtyjen toimenpiteiden jatkuvaa arviointia. Organisaatiotasolla hyvinvointiin liittyy tavoitteellisuutta. Organisaatiolla on oltava selkeä visio omasta tulevaisuudestaan ja strateginen toimintasuunnitelma sen läpiviemiseksi. Hyvinvoiva organisaatio kykenee vaikuttamaan aktiivisesti tulevaisuuteensa. Se onnistuu strategiansa jalkauttamisessa ja työyhteisön osallistamisessa osaksi strategian suunnittelua. Silloin organisaation arvot toimivat sen kompassina, eivät ainoastaan juhlapuheissa. (Manka & Manka 2023, 114–115.)

Suhteemme muihin ihmisiin merkitsevät  
jopa enemmän kuin mikään muu tässä maailmassa.

-George Vaillant-

**Työyhteisö.** Jotta lapset päiväkodeissa ja kouluissa voisivat hyvin, tarvitaan hyvinvoivia aikuisia (Pesonen 2024). Työhyvinvoinnin näkökulmasta työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttää aina sosiaalista pääomaa. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan niitä yhteisöllisiä piirteitä, joilla voidaan edistää työyhteisön luottamusta, verkostoitumista ja vastavuoroisuutta. Näiden avulla keskinäinen luottamus vahvistuu. Sosiaalista pääomaa voidaan pitää sekä yksilön että työyhteisön voimavarana. Sosiaalinen pääoma on keskeinen tekijä myös terveyden näkökulmasta, sillä niissä työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä, on työntekijöiden terveyden heikkenemisen riski 1,3-kertainen ja masennusoireiden riski jopa 30–50 prosenttia korkeampi. (Manka & Manka 2023, 117.) Työyhteisöllä on hyvät mahdollisuudet hyvinvointiin ja menestykseen, jos avoimen tunneilmapiirin luomisessa onnistutaan. Myönteisillä tunteilla on merkittävää vaikutusta työyhteisön ihmissuhteille, oppimiselle ja onnistumiselle. Par-

haana menestystekijänä työyhteisössä nähdään positiivinen ilmapiiri, joka ei kiellä negatiivisten tunteiden näyttämistä. (Posio & Yrttiaho 2021, 41.) Työyhteisön työhyvinvointiin kuuluu luottamus esihenkilöön. Hyvinvoivassa työyhteisössä näkyvät esihenkilön kunnioitus alaisiaan kohtaan, alaisten tasavertainen kohtelu, selkeä viestintä, parannusehdotusten kuuleminen, taito toimia yhdessä ja hyväksyvä ilmapiiri. (Manka & Manka 2023, 117.)

**Johtaminen.** Johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin pidetään kiistattomana. Hyvinvoivassa työyhteisössä johtaminen ymmärretään vuorovaikutuksena, jossa esihenkilöllä ja työntekijällä on omat roolinsa, mutta samanaikaisesti myös selkeä vaikutus toinen toisiinsa. Vuorovaikutusta korostavassa modernin johtamisen mallissa työntekijät haluavat tuntea itsensä hyödyllisiksi ja tulla kohdelluksi ainutlaatuisina yksilöinä. Edellä mainitun tavoitteen saavuttaminen on yksi hyvän johtamisen perustehtävistä. Johtajuus on perinteisesti jaettu henkilöstö- ja asiajohtamiseen. Moderni johtaminen on parhaimmillaan näiden kahden sujuvaa limittymistä toisiinsa. (Manka & Manka 2023, 180–181.) Asiajohtamista kuvataan tietojohtamiseksi, johon voidaan liittää ihmiskeskeinen lähestymistapa. Koska tieto on ihmisissä, vaati onnistunut johtaminen sensitiivistä johtamisotetta. (Virtainlahti 2009, 71.)

**Työn sisältö.** Oman työn hallintaan ja sisältöön vaikuttaminen on työntekijällä yhteydessä uuden oppimiseen, työn monipuolisuuteen, sen vaikutusmahdollisuuksiin ja työhyvinvointiin. Omia arvoja kutsutaan ihmisen rakennepääomaksi. Osaamisen kehittäminen tekee työntekijästä ja koko työyhteisöstä oppivan, jolloin ihminen tai työyhteisö kykenee selviytymään paremmin muuttuvissa ympäristöissä. Työyhteisöissä osaamisen kehittäminen kasautuu kuitenkin usein niille työntekijöille, joiden taidot, osaaminen tai kehittymismahdollisuudet ovat jo ennestään hyvät koulutustaustansa tai asemansa vuoksi. Viimeisten vuosien aikana noin puolet palkansaajista Suomessa on osallistunut työnantajensa tarjoamiin koulutuksiin. Vuonna 2020 määrä laski puolesta 40 prosenttiin ja koronapandemian aikana edelleen. (Manka & Manka 2023, 110, 126.)

### 3.2 Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja työssä onnistuminen

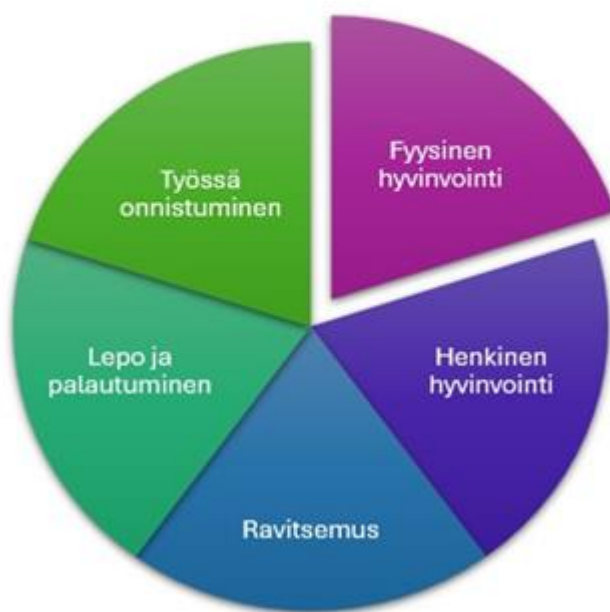
Hyvinvoinnin saavuttaminen vaatii muutakin kuin pahoinvoinnin poistamista.

-Maria Jahoda-

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on yhteydessä elämän mielekkyyden ylläpitoon, elämänhallinnan tunteeseen ja oman toiminnan onnistuneeseen ohjaamiseen. Omien voimavarojen tunnistaminen ja niiden

kehittäminen ovat toiminnanohjauksen ja hyvinvoinnin edellytyksiä. Kokonaisvaltainen hyvinvointi on ihmisten merkittävä voimavara. Kokonaisvaltainen hyvinvointi jaetaan osa-alueisiin, joita ovat fyysinen ja henkinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä omassa työssä onnistuminen (KUVIO 1). Hyvinvoinnin osa-alueiden kokonaisvaltaisella huomioimisella rakennetaan kestävä pohja omalle hyvinvoinnille. (Leskinen & Hult 2010, 11–13.) Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tavoitteenasettelun lähtökohdana toimii usein ihmisen mielikuva omasta elämästään ja sen onnellisuudesta. Henkilön on oivallettava, mitä asioita hän tarvitsee mielekkääseen elämään. Tällöin ihminen kykenee ohjaamaan ja johtamaan omaa toimintaansa ja valintojaan. (Leskinen & Hult 2010, 29.) Tarkennan lukijoille kuvion 1 (KUVIO 1) avulla kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueita ja selvitan tarkemmin niistä työssä onnistumisesta.

### Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueet muodostavat ihmisen hyvinvoinnin kehän



KUVIO 1. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Leskinen & Hult 2010, 30)

**Työssä onnistumisen** mahdollistajia ovat selkeät työtehtävät, roolit, tavoitteet, mittarit, pelisäännöt ja yhteinen arvopohja. Työyhteisötasolla merkittävä hyvinvointiin vaikuttava tekijä on hyvä johtamistaito.

Jos esihenkilö kykenee hyvillä vuorovaikutus- ja viestintätaidoillaan mahdollistamaan puitteet henkilöstöä palkitsevan työn tekemiselle, voi työyhteisö luoda perustan työssä onnistumiselle ja rakentaa vahvaa ammatti-identiteettiä. (Leskinen & Hult 2010, 65.) Työssä onnistuminen voidaan rinnastaa kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnin käsitteeseen, jossa nivoutuvat yhteen kaikki hyvinvoinnin osa-alueet. Näiden osa-alueiden muodostaman hyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi tarvitaan esihenkilön ja yksilön panostuksen lisäksi työyhteisön, organisaation ja yhteiskunnan tarjoamat ja mahdollistamat resurssit. (Virolainen 2012, 11–13.)



## 4 VAHVUUDET LAAJASSA VAHVUUSNÄKEMYKSESSÄ

Neljäs luku tarkastelee Wenströmin (2020, 2022) laajan vahvuusnäkemys eli Voimakehän® osa-alueita. Voimakehää® käytetään toisinaan puhekielen ilmaisuna laajalle vahvuusnäkemyselle (Wenström 2022, 18). Käytän opinnäytetyössäni nimitystä laaja vahvuusnäkemys työni kontekstiin sopivuu- tensa vuoksi työni. Valikoin ansiokkaista vahvuusteorioista juuri laajan vahvuusnäkemys teorian perustaan, sillä mielestäni sen tutkimusperustaiset hyödyt ovat merkittävät. Jo ennen tutkimusprosessin alkua olin tutustunut Wenströmin (2020b, 2022) teoksiin ja kiinnostunut hänen laajasta vahvuusnäke- myksestään, jonka sovellettavuus ylittää varhaiskasvatuksesta aina työelämän erilaisiin toimintaympäris- töihin saakka. Vahvuuksia hyödyntämällä voidaan kokea laajasti onnistumisia. Saadakseen vahvuuksien täyden potentiaalin käyttöönsä, on ensin tunnistettava omat vahvuutensa. (Posio & Yrttiaho 2021, 110.)

### 4.1 Laaja vahvuusnäkemys

Laaja vahvuusnäkemys koostuu vahvuuksien erilaisista määritelmistä. Se pohjautuu vahvuuksien lajei- hin ja niiden välisiin suhteisiin. Laajan vahvuusnäkemys perustana on synteesi eri tutkijoiden esittä- mistä vahvuusajatuksista. Laajan vahvuusnäkemys teoria esittelee vahvuuslajien taustojen lisäksi vahvuuksien merkityksiä hyvinvoinnille. (Wenström 2022, 18.) Vahvuuksien merkitys ihmisen hyvin- voinnille kuuluu myös tämän opinnäytetyön keskiöön.

Wenströmin (2020b, 159) esittämässä laajassa vahvuusnäkemysessä vahvuuksia voidaan tarkastella positiivisen psykologian näkemys kautta kuudella eri osa-alueella. Näitä ovat luontevahvuudet, kyvykkyys, kiinnostukset, arvot, resurssit sekä osaaminen ja taidot, jotka esittelen kuvassa 2 (Wenström 2020b, 159). Laajaan vahvuusnäkemys perustuva ajattelu korostaa omien vahvuuksien tunnistami- sen, käyttämisen ja kehittämisen tärkeyttä minuuden kasvun ja kehittymisen näkökulmasta jatkuen läpi elämän (Wenström 2022, 18). Laaja vahvuusnäkemys on mielestäni erittäin hyvin sovellettavissa myös tutkimuksellisen kehittämistyöni kontekstiin. Syvennyn sen osa-alueisiin tarkemmin seuraavissa alalu- vuissani.



KUVA 2. Laaja vahvuusnäkemys (mukaillen Wenström 2022, 40)

#### 4.1.1 Luontevahvuudet

Luontevahvuuksilla tarkoitetaan ihmisen niitä ominaisuuksia, joiden käyttäminen tuntuu sisäisesti motivoivalta (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 32). Luontevahvuudet jaetaan kuuden hyveen alle, joita ovat rohkeus, viisaus ja tieto, rakkaus ja inhimillisyys, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus sekä henkisyys (Posio & Yrttiaho 2021, 114). Flow-tilaan päästyään ihminen käyttää todennäköisesti kaikkein omimmilta tuntuvia luontevahvuuksiaan. Luontevahvuudet näkyvät ihmisten ajatuksissa, tunteissa ja käytöksessä. Luontevahvuuksien ero lahjakkuuksiin näkyy siinä, että luontevahvuudet ovat kehitettäviä ja arvostettuja itseisarvonsa vuoksi, kun lahjakkuudet ovat synnynnäisiä ja arvostettuja aineellisen hyödyn näkökulmasta. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 32.) Luontevahvuuksia luonnehditaan eteenpäin vievänä voimana, jotka auttavat uuden tiedon ja taidon oppimisessa. Niiden avulla voidaan kehittää osaamista tai hankkia lisää resursseja. Luontevahvuudet ovat tiivisti yhteydessä arvoihin, josta kertoo myös Petersonin ja Seligmanin (2004) luontevahvuuksien määritelmän VIA-luokitus (engl. *Values in Action*), joka on suomennettuna arvot toiminnassa. (Wenström 2022, 41–42.)

## Luonteenvahvuudet



KUVIO 2. Luonteenvahvuudet (mukaiillen Trogen 2021, 124–125)

Luonteenvahvuudet liittyvät merkittävästi opinnäytetyöni toimintatutkimukseen. Opinnäytetyössäni kehitettävä vahvuustyökalu tulee rakentumaan neljän luonteenvahvuuden eli ystävällisyyden, sinnikkyyyden, itsesäätelyn ja rohkeuden ympärille. Tulen kehittämään vahvuustyökaluni toiminnallisen sisällön luonteenvahvuuksien harjoittelun ja hyödyntämisen näkökulmasta. Luonteenvahvuuksien hyödyntäminen edistää tutkitusti ihmisen hyvinvointia, onnellisuutta ja tyytyväisyyttä (Posio & Yrttiaho 2021, 116). Jokaiselta ihmiseltä löytyy myös joitakin kaikkein tunnusmaisimpia luonteenvahvuuksia, joita kutsutaan ydinvahvuuksiksi. Näitä ydinvahvuuksia tunnustetaan kolmesta seitsemään. Ydinvahvuudet näkyvät elämämme valinnoissa, teoissa ja ajattelussamme. (Wenström 2022, 48–49.) Luonteenvahvuuksia on edellä mainitun VIA-luokituksen mukaan 24 (Via Institute 2024). Suomessa VIA-luokituksen luonteenvahvuusien rinnalle on nostettu sisukkuus ja myötätunto, jolloin luonteenvahvuuksia tunnustetaan meillä kaikkiaan 26 (KUVIO 2) (Trogen 2021, 123–125; Wenström 2022, 48–49). Näistä myötätuntoa voidaan pitää ihmisyyteen vastaavana luonteenvahvuutena, sillä se koskettaa ihmistä ja luo inhimillisyyttä (Sepänen ym. 2017, 35).

### 4.1.2 Kyvykkyys

Kyvyt ovat meillä luonnostaan, mutta emme voi tulla hyviksi tai huonoiksi luonnostamme.

-Aristoteles-

Yksi laajan vahvuusnäkemysosan osa-alueista on ihmisen luontainen kyvykkyys. Luontainen kyvykkyys on luokiteltu laajassa vahvuusnäkemyksessä kolmeen erilaiseen lähestymistapaan eli temperamenttiin, lahjakkuuksiin ja luontaisiin ajattelutaipumuksiin. Luontaisen kyvykkyyden vahvuudet ovat asioita, joissa ihmiset ovat luonnostaan taitavia. Luontaista kyvykkyyttä ei kuitenkaan sovi sekoittaa kompetenssiin, jolla viitataan ihmisten hankittuun osaamiseen sekä luontaisten ja kehitettyjen taitojen yhdistelmään. (Wenström 2022, 77–79.)

Luontaisen kyvykkyyden katsotaan olevan synnynnäinen ja merkittävästi perinnöllinen ominaisuus. Lisäksi sen ajatellaan säilyvän kohtuullisen pysyvänä läpi elämän. Luontaisen kyvykkyyden voima on uusien taitojen oppimisessa. Se vaikuttaa ihmisten valintoihin, kiinnostuksen kohteisiin ja arvoihin. Luontainen kyvykkyys eroaa luonteenvahvuuksista sen arvoneutraaliudella. Tällä tarkoitetaan, että siltä puuttuu moraalinen itseisarvo. Luontaista kyvykkyyttä luonnehditaan tilannesidonnaiseksi, koska ihmisten luontaiset kyvykkyydet eivät ole systemaattisesti hyviä tai heikkoja, vaan ne liittyvät aina tiettyyn kontekstiin. (Wenström 2022, 77–79.)

### 4.1.3 Kiinnostukset

Laajassa vahvuusnäkemyksessä kiinnostukset johdattelevat ihmisiä intohimojen lähteisiin ja kohteisiin. Ihmiset tuntevat suurinta intohimoa sellaisia asioita, toimintaa tai tekoja kohtaan, joiden parissa he voivat parhaiten hyödyntää omia vahvuuksiaan. Kiinnostuksen kohteet antavat selkeitä suuntaviivoja vahvuuksien käytölle. On arvioitu, että ihmisten kiinnostusten kohteet syntyvät ja kehittyvät heidän omien luonteenvahvuksiensa pohjalta. Erilaiset kiinnostuksen kohteet ohjaavat ihmisiä toimintaan, joissa he voivat kehittää omia luonteenvahvuuksiaan. Uteliaisuudella on ensiarvoisen tärkeä asema kiinnostuksissa, sillä sitä on luonnehdittu kiinnostuksen edellytykseksi ja esiasteeksi. (Wenström 2022, 107–108.)

Kiinnostukset toimivat ihmisten motivaattoreina. Ne vahvistavat osaamisidentiteettiä ja toimivat tyypillisesti vahvana tukena urasuunnittelulle. Kiinnostuksilla on suuri merkitys ihmisten oman hyvinvoinnin tukena. Kiinnostusten yhteys kyvykkyyteen on ilmiselvää, sillä jos ihminen on samanaikaisesti tietystä

asiasta erityisen kiinnostunut ja on siinä kyvykäs, omaa hän kaikki mahdollisuudet taitojensa kehittämiseen aina huipulle saakka. Temperamenttityyppi vaikuttaa ihmisten kiinnostuksiin; uutta kohtaan avoin temperamentti kiinnostuu herkemmin monenlaisista uusista asioista. Laajassa vahvuusnäkemyksessä kiinnostukset ovat osa-alue, joka johdattelee tekemisiemme suuntaa ja antaa niille voimaa. (Wenström 2022, 107–108.)

Yksilöllinen kiinnostus viittaa melko pysyvään ja tunnepitoiseen paneutumiseen tiettyä sisältöä, asiaa tai tekemistä kohtaan. Kiinnostuksia koskevissa tutkimuksissa on selvitetty muun muassa sitä, millä tavoin ihmisten yksittäiset, hetkelliset kiinnostukset alkavat muotoutua ja kehittyä pysyviksi kiinnostuksen tiloiksi. (Renninger & Hidi 2011.) Tutkijat Renninger ja Hidi (2011) esittävät kiinnostusten kehittymiseen liittyvässä tutkimuksessaan nelivaiheprosessin. Prosessin mukaan ihmisen kiinnostus herää ja syvenee neljän vaiheen aikana. Nelivaiheprosessin vaiheet ovat kiinnostuksen viriäminen, säilyminen, yksilöllisen kiinnostuksen orastaminen sekä syvä, yksilöllinen kiinnostus. (Renninger & Hidi 2011; Wenström 2022, 108, 113.)

#### **4.1.4 Arvot**

Arvot ohjaavat ihmisten valintoja. Ne kertovat, mitä asioita ihmiset pitävät merkittävinä. Ihmiset kokevat useimmiten tekemänsä ratkaisunsa oikeiksi saadessaan toimia arvojensa mukaisesti. Arvot tulevat näkyviksi toiminnassa ja ihmiset hyödyntävät niitä päätöksenteossa. Arvot ohjaavat, millaisiin voimavaroihin halutaan panostaa tai mihin käyttää aikaa. (Wenström 2022, 59–60.) Omien arvojen mukainen elämä on tärkeä voima hyvinvoinnille (Posio & Yrttiaho 2021, 171). On arvioitu, että yhteisö ja kulttuuri jakavat pääsääntöisesti samankaltaisen arvoperustan, mutta yhteisön sisällä elävien yksilöiden arvot voivat poiketa huomattavasti toisistaan. Kuten aiemmin todettu, luonteenvahvuudet pitävät sisällään arvoperustan, ne ovat arvoja toiminnassa. Siksi ihmisten ydinluonteenvahvuudet näkyvät usein heidän arvoissaan, esimerkiksi rehelliset ihmiset arvostavat pääsääntöisesti rehellisyyttä. (Wenström 2022, 59–60.)

Laajassa vahvuusnäkemyksessä arvot toimivat suunnannäyttäjinä muiden vahvuuksien hyödyntämiselle. Arvot motivoivat ja antavat merkittävää pontta panostaa asioihin ja tekemisiin, mitkä tuntuvat oikeilta ja arvokkailta. (Wenström 2022, 59.) Jos ihminen ei tunnista omia arvojaan, voi elämä muuttua tyhjäksi tai lakata tuntumasta tärkeältä, mikä puolestaan saattaa johtaa voimavarojen vähenemiseen (Posio & Yrttiaho 2021, 171). Toteutuessaan arvot ovat resursseja itsessään. Jos ihminen arvostaa tiettyjä

asioita esimerkiksi työssään, voi hän pitää näitä arvoja toteutuessaan voimavaroina, joilla kannatella työmotivaatiota ja vahvistaa työnsä imua. Arvoilla on niin ikään merkittävä vaikutus oppimismotivaatiolle, sillä ihmiset haluavat kehittyä lähes poikkeuksetta sellaisissa taidoissa ja osaamisessa, joita he arvostavat. (Wenström 2022, 59.)

Ihminen on motivoitunut ja sitoutunut saadessaan elää arvojensa mukaan (Posio & Yrttiaho 2021, 171). Arvot ovat opittuja, mutta myös elämän aikana elinympäristössä, kotona, harrastuksissa ja työelämässä opittavia. Arvot vaikuttavat siihen, millä tavoin ihmiset suhtautuvat omaan ympäristöönsä ja sen tuomiin ilmiöihin. Arvoja voidaan ajatella myös kompassina, joihin turvaututaan, jos tilanne ei ole ratkaistavissa muiden toimintakeinojen avulla. Arvot pohjautuvat inhimillisen olemisen perusedellytyksiin, koska ihminen biologisena olentona vaatii virikkeitä ja tavoittelee itselleen mielihyvää. (Wenström 2022, 61.) Tekojen tai toiminnan ollessa ristiriidassa omien arvojen kanssa syntyy arvotiririita, joka voi johtaa uupumukseen (Posio & Yrttiaho 2021, 171). Opettajat toimivat merkittävässä roolissa arvokasvattajina, sillä yksi kasvatuksen tärkeimmistä tehtävistä on arvotietoisuuden ja -tajunnan vahvistaminen. Arvotietoisuudella tarkoitetaan omantunnon kehitystä ja arvotajunnalla sitä personallisuuden ulottuvuutta, joka motivoi ihmistä kehittämään itseään. (Wenström 2022, 61.)

#### **4.1.5 Resurssit**

Resurssit merkitsevät ihmisten fyysisiä, psyykkisiä, kognitiivisia, sosiaalisia tai aineellisia tekijöitä, joilla luodaan puitteet muiden vahvuuksien käytölle ja mahdollistetaan niiden toteutuminen. Resurssit ovat laajan vahvuusnäkemysten ainoa osin ihmisen ulkopuolelta tulevana vahvuuden laji. (Wenström 2022, 151.) Organisaation näkökulmasta opettajien työhön liittyvät rakenteelliset ratkaisut pohjautuvat osittain resurssien jakoon varhaiskasvatuksessa ja muissa oppilaitoksissa (Posio & Yrttiaho 2021, 29). Resurssit ovat niitä voimavaretekojia, mitä yksilöillä jo on tai mitä he toivoisivat saavuttavansa. Resurssit auttavat innostumaan elämästä, jaksamaan tai voimaan paremmin sekä kohtaamaan vastoin käymisiä. Kun ihminen osaa tunnistaa tai kehittää olemassa olevia resurssejaan, hän vahvistaa samalla selviytymiskykyään ja resilienssiään eli muutosjoustavuuttaan. Resursseja tarkasteltaessa voidaan pohdita laaja-alaisesti, miten hyvinvointia voitaisiin vahvistaa tai mitkä asiat auttaisivat saavuttamaan asetetut tavoitteet. (Wenström 2022, 151.)

Resursseihin liittyy vahva arvonäkökulma, sillä ne toimivat ihmisille joko välineinä tai itseisarvoina. Huomionarvoista on se, mikä toimii ihmiselle arvona, on toteutuessaan myös hänen resurssinsa. Resurssit eivät ole pysyviä, vaan ne muuttuvat elämäntilanteiden ja tarpeiden mukaan. Laajan vahvuusnäemyksen muut vahvuudet ovat merkittävässä roolissa, mitkä resurssit ihmiset kokevat tärkeiksi. Resursseja hankitaan ja ylläpidetään toisten vahvuuksien avulla. Koska vahvuuksien käyttö toimii resurssina, ja vastaavasti vahvuuksien kehittäminen kartuttaa resursseja, voidaan minkä tahansa laajan vahvuusnäemyksen osa-alueista katsoa samalla olevan myös resurssi. (Wenström 2022, 152.)

#### 4.1.6 Osaaminen ja taidot

Taito on osaamista, johon liittyy pysyvä tekemisvalmius.

-Aristoteles-

Osaaminen ja taidot korostavat sellaisia vahvuuksia, jotka syntyvät sinnikkään harjoittelun tuloksena. Osaaminen ja taidot eivät ole synnynnäisiä vahvuuksia, vaan ne ovat jokaisella opittavissa. Osaamista voidaan määritellä monin eri tavoin. Se viittaa jonkin taidon hallintaan ja sen onnistuneeseen käytäntöön soveltamiseen. Taito puolestaan liitetään ihmisen fyysiseen, sosiaaliseen tai psyykkiseen suoriutumiseen. (Wenström 2022, 135–137.)

Taidot edellyttävät harjaantumisen ja tekemisen lisäksi myös tietoa.

-Platon-

Taitoharjoittelun monipuolinen tukeminen ja oppimaan opettaminen kuuluvat varhaiskasvatuksen tärkeimpiin kasvatussisältöihin. Varhaiskasvatuksen opettajilta löytyy vahvaa ammattitaitoa, jota tarvitaan pohdittaessa toiminnallisia opetustapoja tiettyjen taitokokonaisuuksien kehittämiseen. Osaamisen ja taitojen tukemisen ohella varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat tukevat lasten kokonaisvaltaista kehitystä. Siihen liittyy merkittävästi myös lasten osaamisidentiteetin vahvistaminen. (Wenström 2022, 135–137.)

Kehittääkseen osaamistaan ja taitojaan ihmiset hyödyntävät laajan vahvuusnäemyksen muita vahvuuksia, kaikkein merkittävimmin luontevahvuuksia. Oppimisessa on luonnollista hyödyntää sinnikkyyden, sosiaalisen älykkyyden ja ryhmäytötaitojen luontevahvuuksia, mutta oman osaamisen kehittämi-

seen tarvitaan lisäksi resursseja, toisinaan rahaa ja toisten tukea. Oppiminen ja taidot toimivat jo itsessään resursseina, sillä ihmisen kehittäessä omaa osaamistaan, karttuu osaamispääoma hänen resurssikseen. (Wenström 2022, 136.)

Osaamisen kehittämistä ja uuden taidon oppimista vilkastuttaa huomattavasti, jos opeteltua taitoa kohtaan on motivaatiota ja se kuuluu itselle tärkeisiin arvoihin. (Wenström 2022, 136.) Opettajat motivoivat työssään oppilaita uuden oppimiseen (Posio & Yrttiaho 2021, 177). Lahjakkuus helpottaa huomattavasti uuden taidon oppimista esimerkiksi liikunnan tai musiikin alueella. Temperamenttityypin katsotaan olevan myös merkityksellinen sille, millaisia taitoja ihmisen on helppo omaksua tai millainen toiminta on palkitsevaa. Sosiaalinen temperamentti helpottaa sosiaalisten taitojen oppimista ja tarkan temperamentin on todennäköisesti näppärämpi oppia pikkutarkan työn tekemistä. (Wenström 2022, 136.)

#### **4.2 Laajan vahvuusnäkemysten käyttömahdollisuuksia opetuksessa**

Courage is not having the strenght to go on.  
It is going on when you don't have the strenght.  
-Theodore Roosevelt-

Jokainen uusi taito vaatii opettelua, harjoittelua ja oppimista. Lisäksi se vaatii hyvää opetusta. Positiivisen pedagogiikan keskiössä ja laajan vahvuusnäkemuksen ytimessä on vahvuustaitojen kehittäminen. Kun varhaiskasvatuksessa on opeteltu jonkin taidon perusteet, pyritään lasten ymmärrystä taidon asia-yhteyksistä kehittämään eteenpäin. On muistettava, että mitä systemaattisemmin ja laaja-alaisemmin vahvuuksien parissa työskennellään varhaiskasvatuksen lapsiryhmissä, sen vahvempaa oppimista ja hyvinvointia saavutetaan lasten ja työyhteisön tasolla. (Wenström 2022, 137, 179.) Jos laajaa vahvuusnäkemystä halutaan hyödyntää sen teoria- ja ajattelusovelluksena kokonaisvaltaisesti ja systemaattisesti opetuksessa, puhutaan Voimakehä® -työskentelystä (Wenström 2022). Laajaa vahvuusnäkemystä voidaan toteuttaa opetuksessa myös osina, esimerkiksi yhtä vahvuuden osa-alueetta kerrallaan (Wenström 2022, 137, 179).

Jokaisella meistä on vahvuuksia, joiden avulla voimme kukoistaa.  
-Satu Uusiautti-



Varhaiskasvatuksessa laajan vahvuusnäkemyskäytön voidaan soveltaa erinomaisesti ryhmäytymiseen, osallisuuden vahvistamiseen ja lapsiryhmien hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kasvattamiseen. Koska vahvuuksilla rakennetaan työyhteisöön hyvinvointia ja myönteistä vuorovaikutusta, sopii laajan vahvuusnäkemyskäytön mukainen toiminta myös varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Laaja vahvuusnäkemys auttaa toisiin myötätuntoisemmin suhtautumisessa ja arvostamisessa. Laajaa vahvuusnäkemystä on tutkitusti sovellettu perusopetukseen erittäin onnistunein tulokset. Laajan vahvuusnäkemyskäytön avulla voidaan yhdistellä vahvuusperustaisesti eri oppiaineita ja hyödyntää sitä työvälineenä kouluyhteisöjen pedagogisen hyvinvoinnin vahvistajana. (Wenström 2022, 192.)

Perusopetuksen opetussuunnitelma perusteissa 2014 (Opetushallitus 2024) on todettu oppilaiden itsetunnosta ja minäpystyvyydestä lyhenneltynä seuraavasti:

Rohkaiseva ohjaus vahvistaa oppilaan luottamusta omiin mahdollisuuksiin. Oppilaan omat kiinnostuksen kohteet, arvot, tunteet ja kokemukset sekä käsitykset itsestään ohjaavat hänen oppimisprosessiaan ja motivaatiotaan. Minäkuva, pystyvyyden tunne ja itsetunto vaikuttavat siihen, millaiset tavoitteet oppilas asettaa omalle toiminnalleen. (Opetushallitus 2024.)

Vastaavasti varhaiskasvatuksen näkökulmasta lasten turvallisuuden ja onnistumisen kokemusten merkitystä korostettiin varhaiskasvatussuunnitelma perusteissa 2018 (Opetushallitus 2023b) lyhenneltynä seuraavasti:

Lapset oppivat parhaiten voidessaan hyvin ja kokiessaan olonsa turvalliseksi. Myönteiset tunnekokemukset ja vuorovaikutussuhteet edistävät oppimista. Vertaisryhmä ja kokemus yhteisöön kuulumisesta ovat lapsen oppimisen ja osallisuuden kannalta keskeisiä. Lasten tulee saada oppimisensa henkilöstön ohjauksesta ja tukesta. Jokaisen lapsen tulee saada onnistumisen kokemuksia ja iloa omasta toiminnastaan sekä itsestään oppijana. (Opetushallitus 2023b.)

Edellä oleviin perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmien perusteisiin (Opetushallitus 2024; Opetushallitus 2023b) peilaten lapsen ainutlaatuisuutta, yksilöllisyyttä ja ihmiseksi kasvamista korostava arvopohja on taustalla myös laajassa vahvuusnäkemyskäytössä. Näkemyskäytössä painottuvat lapsen aktiivinen osallisuus ja vuorovaikutus ympäristön ja muiden kanssa. (Wenström 2022.) Kaikki laajan vahvuusnäkemyskäytön osa-alueet ovat näkemyskäytön mukaan hyödynnettävissä varhaiskasvatuksen vahvuusperustaiseen opetus- ja kasvatustyöhön.

## 5 VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

Tietoisesti opetamme sitä, mitä tiedämme ja alitajuisesti sitä, keitä olemme.

-Hamachek-

Viidennessä luvussa tarkastelen teoriaa ja tutkimustietoa vahvuuksien käytön hyödyistä. Selvitän luki-joille vahvuusperustaisuutta, positiivista johtamista, vahvuuksien ja hyvinvoinnin suhdetta sekä oman työn johtamista. Hyvinvoinnin johtaminen kuuluu positiivisen johtamisen keskiöön, koska sillä edistetään työyhteisön hyvinvointia (Wenström 2020, 62).

### 5.1 Vahvuusperustaisuus

Vahvuusperustaiseen varhaiskasvatukseen liittyvät laadukas pedagogiikka ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa (Sandberg 2021, 20). Työyhteisön vahvuusperustaiseen toimintakulttuuriin sisältyvät yhteisön jäsenyys, yhteiset arvot ja arvoperusta, myönteinen vuorovaikutus, turvallisuuden tunne sekä arjen vahvuusperustaiset toimintatavat. Varhaiskasvatuksen opettajat voivat vaikuttaa laadukkailla ja vahvuusperustaisilla pedagogisilla menetelmillä ja toimintatavoilla omien lapsiryhmiensä lasten myönteisen minäkuvan kehittymiseen, itsetuntoon sekä osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen. Yksi hyvä menetelmä on tietoinen ja tavoitteellinen vahvuusopetus. (Sandberg 2021, 20–21.)

Vahvuusperustaisuuden tärkein elementti ovat työyhteisön tai tiimin vuorovaikutustaidot. Niiden ylläpitäminen sekä ratkaisukeskeisen vahvuuskielen käyttäminen eri tilanteissa toimivat merkittävinä työhyvinvoinnin rakentajina. (Sandberg 2021, 20–23.) Vahvuusperustaisten toimintatapojen omaksuminen ja käyttäminen sekä opettajien ja oppilaiden luontevahvuuksien kehittäminen edistävät tutkitusti hyvinvointia (Vuorinen 2022, 5).

## 5.2 Positiivinen johtajuus

Laadukkaaseen ja hyvinvoivaan työyhteisöön liittyy oleellisesti positiivinen johtajuus (Sandberg 2021, 20). Positiivisella johtajuudella tarkoitetaan esihenkilöistä kumpuavaa vahvuusperustaista työtettä. Kiteytettynä positiivinen johtajuus tunnistaa myönteisen vuorovaikutuksen merkityksen työyhteisön keskinäisessä yhteistyössä. Vahvuusperustaisuuden näkökulmasta positiivisessa johtajuudessa esihenkilö on läsnä, kuuntelee työntekijöitään ja antaa heille systemaattisesti myönteistä palautetta onnistumisista ja kehittämisestä. Positiivisessa johtajuudessa esihenkilö innostaa ja kannustaa henkilöstöä. Hän vaalii myös työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja sen kehittämistä työyhteisössä. Vahvuusperustaisuuden näkökulmasta positiivinen johtaja pitäytyy ratkaisukeskeisessä työtöteessä myös haasteiden edessä. (Sandberg 2021, 20–23.) Moderniin johtamiseen liittyy tilannejohtamisen lisäksi ihmisjohtamiseen kuuluva vuorovaikutus. Oleellinen osa modernia johtajuutta on luottamuksen rakentaminen sekä yhteistyösuhteiden luominen ja uudelleenluominen. (Posio & Yrttiaho 2021, 42.) Yhteistyösuhteiden uudelleenluominen korostuu näkemykseni mukaan varhaiskasvatuksen toimialalla, jossa henkilöstö vaihtuu tiuhaan. Uudelleenluomisen kipupisteet liittyvät muun muassa työroolien ja arvojen muuttumiseen (Posio & Yrttiaho 2021, 42).

Keskeisiä tekijöitä positiivisessa johtamisessa ovat työyhteisön kehittäminen ja kehittyminen, vuorovaikutus, yhteistyö ja henkilöstön vahvuuksien hyödyntämisen taidot. Opettajien oma innostus edistää tutkitusti opetuksen laatua. (Sandberg 2021, 20–23.) Väitöskirjatutkimuksen (Wenström 2020a, 5–6) tulokset osoittivat, että opettajien omaa innostusta vahvistaa johtamistyyli, joka edistää henkilöstön kehittymisen mahdollisuuksia, heidän yksilöllisten vahvuksiensa hyödyntämistä ja vuorovaikutusta. Wenström (2020, 15) tähdentää, että positiivisen johtajan tulee tuntea positiivisen psykologian toimintamekanismit kyetäkseen soveltamaan niitä vaikuttavasti omalla työkentällään.

## 5.3 Vahvuuksien käytön hyödyt

Tekemällä hyvää ja etsimällä elämälle syvempiä merkityksiä tulemme onnellisemmiksi.

-Pauliina Avola ja Viivi Pentikäinen-

On tutkimusperustaisesti todennettu, että hyvä kasvattaa hyvää. Hyvinvoiva aikuinen levittää hyvinvointia ympärilleen. (Wiman 2022, 17.) Vahvuuksien käyttämisen yhteys hyvinvoinnille on myös tutkimuksin osoitettu ja täysin kiistaton (Posio & Yrttiaho 2021, 111). Työyhteisön kontekstista tarkasteltuna

henkilöstön vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä organisaation laatuun, tehokkuuteen ja tulokellisuuteen. Työntekijät, jotka osaavat ja saavat hyödyntää omia vahvuuksiaan työssään, onnistuvat kukoistamaan jopa 18 kertaa muita todennäköisemmin. (Wenström 2022, 12 [Hone ym. 2015].) Omia vahvuuksiaan tunnistava ja hyvinvoiva ihminen haluaa myös kehittää omaa osaamistaan (Wenström 2023).

Vahvuuksien käytöllä on merkittävää ja tutkittua hyötyä ihmisille, kuten kasvanut itseluottamus, oppiminen, menestys, resilienssi eli muutosjoustavuus, suorituskyky, onnellisuus ja energisyys. Omia vahvuuksiaan käyttävillä ihmisillä on niin ikään 18-kertainen todennäköisyys olla omaan työhönsä tyytyväisiä. Työyhteisöillä tai tiimeillä, jotka käyttävät vahvuuksiaan, on todettu pienempi vaihtuvuus, korkeampi tuottavuus ja tyytyväisemmät asiakkaat. (Lehtonen & Piippo 2024.) Arolainen (2023) yhtyy aiempaan toteamukseen jatkamalla, että vahvuuksien tunnistamisella ja kehittämisellä on arvioitu olevan myönteisiä vaikutuksia erityisesti ihmisten itsetuntoon, työssä viihtymiseen ja työn tuottavuuteen. Kuvassa 3 havainnollistan lukijoille vahvuuksien pitävän sisällään hyvin moninaisia ja laajoja teemoja (Arolainen 2023).



KUVA 3. Vahvuuksien moninaisuus (mukaillen Arolainen 2023)

#### 5.4 Kolmenlaiset vahvuudet työn tukena varhaiskasvatuksessa

Vahvuuksien jakaminen kolmeen ryhmään tukee vahvuuksien opettamista varhaiskasvatuksessa. Ryhmiä ovat voimavahvuudet, ydinvahvuudet ja kasvuvahvuudet. Vahvuuksien jakaminen edellä mainittuihin ryhmiin helpottaa niiden käyttöä varhaiskasvatuksen pedagogisessa opetustyössä ja toiminnan tukena. Kolmenlaisia vahvuuksia tarkastellaan kuvassa 4. Kolmenlaisten vahvuuksien hyödyntäminen auttaa meitä pääsyssä kohti taitotavoitteitamme. Taitotavoitteiksi luetaan resilienssi, myönteiset tunteet ja kasvun asenne. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 76–79.) Tarkastelen seuraavaksi kolmea vahvuusryhmää erikseen, sillä koen niiden sopivan erityisen hyvin opinnäytetyöni kontekstiin.

**Voimavahvuudet.** Ensimmäinen ryhmä eli voimavahvuudet toimivat mahdollistajina. Voimavahvuuksiin kuuluu vahvuuksia, joita me käytämme, opimme ja opetamme päivittäin. Näitä ovat sinnikkyys, itsesäätely ja myötätunto. Voimavahvuuksia hyödyntäessämme olemme paras muoto itsestämme. Voimavahvuuksista sinnikkyys ja itsesäätely liittyvät oman kasvun ja kehityksen vahvuusalueisiin. Niitä hyödyntämällä opimme ponnistelemaan tavoittelemiemme asioiden eteen. Kolmas voimavahvuus, myötätunto, auttaa meitä hyvinvointiin yhdessä toisten kanssa. Myötätuntoa käyttäessämme me koemme yhteenkuuluvuutta ja houkuttelemme itsestämme esiin itsemyötätuntoa, jonka avulla voimme harjoitella vastoinkäymisistä palautumista. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 77.)

**Ydinvahvuudet.** Toisesta ryhmästä, ydinvahvuuksista, voidaan käyttää metaforana laseja tai linsejä, joiden läpi yksilö katsoo omaa ympäristöään ja maailmaansa. Ihmiset hyötyvät ydinvahvuksiensa käytöstä hyvin eri tavoin. Ydinvahvuudet ovat osa ihmisten sisintä, ne ovat tapoja ajatella ja toimia. Sanotaan, että ydinvahvuudet nostavat parhaat puolemmesi esiin. Ydinvahvuudet ovat nautittavia ja niitä on syytä hyödyntää tietoisesti joka päivä. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 78–79.) Omia ydinvahvuuksiaan voi selvittää verkossa tehtävän VIA-testin avulla (Via Institute 2024).

**Kasvuvahvuudet.** Kolmas ryhmä eli kasvuvahvuudet eivät ole ihmisillä aina aktiivisessa käytössä. Ihmisten on panostettava niiden esiin houkutteluun huomattavasti enemmän kuin ydinvahvuksiensa kohdalla. Kasvuvahvuuksia voidaan luonnehtia sellaisiksi vahvuuksiksi, mitä me muissa arvostamme ja joiden avulla toivomme löytävämme uutta elämäämme. Kasvuvahvuudet ovat kaikilla ihmisillä erilaisia, ja ne auttavat meitä uusissa haasteissa. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 79.)



KUVA 4. Vahvuuksilla kohti taitotavoitteita (mukaillen Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 76)

### 5.5 Vahvuuksien ja hyvinvoinnin suhde

Vahvuuksien yhteys hyvinvointiin on ilmeinen. Omia vahvuuksiaan tunnistavat ja hyödyntävät ihmiset saavuttavat elämässään huomattavasti suuremman määrän myönteisiä ja toivottavia asioita kuin he, jotka eivät osaa tunnistaa tai käyttää omia vahvuuksiaan. (Avola & Pentikäinen 2022, 100–101; Posio & Yrttiaho 2021, 111.) Aristoteles totesi jo 300 vuotta ennen ajanlaskumme alkua, että ihmisten tulee kehittää hyveitään ja hyvää luonnettaan, sillä ne ovat kiinteässä yhteydessä ihmisten hyvinvointiin (Uusitalo-Malmivaara 2015, 64). Vahvuksiensa avulla ihminen voi tunnistaa itsensä juuri sellaisena kuin on, ja se riittää, sillä jokaiselta meistä löytyy vahvuuksia (Posio & Yrttiaho 2021, 111).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että ihminen käyttää ainoastaan 20 prosenttia ajastaan omien vahvuksiensa huomioimiseen ja peräti 80 prosenttia heikkouksiensa tarkasteluun. Kuitenkin sellaiset ihmiset pärjäävät tutkitusti parhaiten työssään ja elämässään, jotka keskittyvät heikkouksiensa sijasta vahvuuksien huomioimiseen ja kehittämiseen. (Posio & Yrttiaho 2021, 111.) Ihmisen laaja-alainen hyvinvointi

liittyy vahvuuksien taitokokonaisuuteen, jota hän tarvitsee itsensä kanssa elämiseen, työntekoon ja onnistuneisiin ihmissuhteisiin. Varhaiskasvatuksessa sekä varhaiskasvatuksen opettajan että lapsiryhmän hyvinvointi tutkitusti lisääntyvät, kun opettaja ohjaa tietoisesti lapsiryhmää käyttämään vahvuuksiaan. (Avola & Pentikäinen 2022, 13.)

## 5.6 Oman työn johtaminen

Oman työn johtamisen keskiössä ovat itsetuntemus, vahvuuksien johtaminen ja niiden käyttöön ottaminen osaksi pedagogista toimintaa. Opetus- ja kasvatusalalla oman työn johtaminen nähdään merkittävänä valmiutena. Siihen liittyvät sekä opettajan ammatti-identiteetin uudistaminen että muutososaaminen. (Wenström 2022, 152.) Oman työn johtamisen valmiuksiin kuuluu kiinteästi itsetuntemus, joka on omien vahvuuksien kautta tunnistettavaa henkilökohtaisen kehittymisen tarvetta. Opinnäytetyöni näkökulmasta oman työn johtamisella tarkoitetaan ihmisten taitoja hyödyntää vahvuuslähtöisiä kehittämistapoja pedagogisessa työssään. (Wenström 2022, 153.) Itsensä johtamisen taitoa pidetään yhtenä kasvatuksen tärkeimmistä päämääristä. Sen katsotaan toimivan hyvänä toimintamallina ihmisen päämäärien saavuttamisen taustalla jatkuen läpi elämän. (Avola & Pentikäinen 2022, 275.)

Itseohjautuvuus on työntekijöiden aktiivista roolia ja vastuunottoa työstään. Onnistuessaan itseohjautuvuus lisää työntekijän motivaatiota ja hyvinvointia. Itseohjautuvuuteen tarvitaan myös hyvää johtajuutta, sillä ilman asetettuja tavoitteita työntekijältä puuttuu ymmärrys siitä, mitä häneltä vaaditaan. (Posio & Yrttiaho 2021, 42.) Itsensä ja oman hyvinvointinsa johtamisen kulmakivenä on laatia kiintopiste omalle toiminnalle. Kiintopisteellä tarkoitetaan henkilökohtaista määritelmää oman elämän merkityksellisyydestä. Johtaakseen itseään ihmisen tulee mahdollistaa oma menestymisensä kokonaisvaltaisesti kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla. Esimerkiksi vaativa työponnistelu kuluttaa runsaasti energiaa ja edellyttää hyvää palautumiskykyä. Tästä näkökulmasta ihmisen tulee löytää kiintopiste eli riittävä motivaatio itselleen ylläpitääkseen lepoa, liikuntaa ja ravitsemusta oman työnsä johtamiselle. (Leskinen & Hult 2010, 117–121.)

Leskinen ja Hult (2010, 118) painottavat, että sisäinen motivaatio oman työn johtamisessa on ensiarvoisen tärkeää. Jos ihmisen uravalinta tapahtuu ulkopuolisen painostuksesta, statuksen vuoksi tai oman perheen valinnasta, ei työn sisältö välttämättä tunnu itselle merkitykselliseltä. Tällöin työ voi tuottaa tyytymättömyyden tunteita, eikä se osoittaudu palkitsevaksi. (Leskinen & Hult 2010, 118–121.) Itsensä johtamisen taitoja voidaan pitää kasvatuksen, koulutuksen ja oppimisen yhtenä tärkeimmistä päämääristä.

Itsensä johtamisen taito on eräänlainen toimintamalli elämässä pärjäämiselle ja omien tavoitteiden saavuttamiselle. Itsensä johtaminen on käsitystä omasta itsestään. Sen arvioidaan kuuluvan hyvän elämän perusedellytyksiin. Itsensä johtamisen taitoa voidaan luonnehtia sekä vaikuttamisen että oppimisen prosessiksi. (Avola & Pentikäinen 2022, 275.)



## 6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia päiväkotiin kehitettävän vahvuustyökalun tuomia hyötyjä. Opinnäytetyöni alussa selvitän puolistrukturoidun teemahaastattelun keinoin tutkittavien varhaiskasvatuksen opettajien (N=4) tarpeet. Kerätyn tutkimusaineiston analyysistä nousseiden tarpeiden pohjalta kehitän varhaiskasvatuksen opettajien työn tueksi vahvuustyökalun vahvuusopetukseen. Vahvuustyökalua hyödyntämällä opettajat kehittävät omien vahvuuksiensa käyttöä pedagogisessa toiminnassaan ja levittävät vahvuuskieltä lapsiryhmiinsä. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on tutkia varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisössä ja tuottaa niiden pohjalta valmiita toimenpide-ehdotuksia työn tilanteen päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tukea päiväkodin viisivuotiaiden ryhmissä työskenteleviä varhaiskasvatuksen opettajia käyttämään vahvuuksiaan oman hyvinvointinsa parantamiseksi. Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää tuotoksena käyttövalmis vahvuustyökalu työn tilanteen päiväkodin lapsiryhmien vahvuusopetukseen. Vahvuustyökalulla pyritään vastaamaan varhaiskasvatuksen opettajien työarjen kiireeseen ja SAK-työajan eli suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan ajoittaiseen niukkuuteen. Vahvuustyökalulla tuetaan varhaiskasvatuksen opettajia heidän vahvuuksiensa käytössä ja autetaan vahvuuskielen levittämisessä päiväkodin toimintaympäristöön.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Millainen vahvuustyökalu tukisi varhaiskasvatuksen opettajia vahvuuksien tunnistamisessa ja käytössä?
2. Onko kehitetystä vahvuustyökalusta hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille?
3. Mitkä tekijät työyhteisössä vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin?
4. Millaisin toimenpitein päiväkodin työyhteisön hyvinvointia voisi vahvuusperustaisesti kehittää?

## 7 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

Lintu ei koskaan oksalla istuessaan pelkää, että oksa katkeaa.  
Se ei luota oksan vahvuuteen, mutta se luottaa omiin kykyihinsä lentää.

-Tuntematon-

Kehittäminen alkaa aina arvioimalla ja pohtimalla, mitä hyvää ja toimivaa organisaatiossa tai yksikössä kehitettävän aiheen näkökulmasta on jo olemassa (Heiskanen 2024). Tässä luvussa tarkastelen opinnäytetyön kehittämisprosessin toteuttamista, toimintaympäristöä ja sen kohderyhmää. Seitsemännessä luvussa selvitän myös opinnäytetyöni aihevalinnan ja lähestymistavan. Kuvaan aineistonkeruun ja –analyysin sekä kehittämisprosessin etenemisen.

### 7.1 Aiheen valinta ja rajaus

Kylvin opinnäytetyöni siemenen jo vuonna 2000 tehdessäni erityisopettajan opintojen päättötyötä tunnetaidoista Helsingin yliopistoon. Kehitin tuolloin erityispedagogisen intervention tunnetaitokerhon muodossa. Testasin kehittämäni interventiota varhaiskasvatuksessa viisivuotiaiden lasten ryhmässä. Päätin jo silloin, että aion vielä jonakin päivänä tutkia paljon laajemmin varhaiskasvatuksen opettajien tarpeiden pohjalta kehitetyn opetustyökalun hyötyjä varhaiskasvatuksen työyhteisölle. Työskenneltyäni kolmen vuoden ajan varhaiskasvatuksen erityisopettajana päiväkodin lapsiryhmissä, oli tunnetaitojen opetukseni rinnalle noussut voimakkaasti myös vahvuuksien opettaminen. Opiskelin varhaiskasvatuksen erityisopettajan työni ohella useita vahvuustaitojen ja positiivisen pedagogiikan täydennyskoulutuksia ja etsin paljon lisää tietoa vahvuuksista.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssäni olen ohjannut Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2019) kehittämää Vahvuusvaris-interventiota päiväkodin tukea tarvitseville lapsille hyödyntäen niissä valmista Huomaa Hyvä! -materiaalia. Ohjatessani näitä tuokioita olen tehnyt merkittäviä havaintoja, että Vahvuusvaris-interventiolla on ollut huomattavaa vaikutusta lasten vahvuuskielen kasvulle. Vuorovaikutustaitojen lisääntyminen on myös alkanut näkymään näiden lasten ryhmien arjessa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan interventioihin on päässyt mukaan vain pieni osa päiväkodin lapsista. Tahtotilani on, että vahvuusperustainen pedagoginen toiminta pääsee laajenemaan ja kattamaan kaikki päiväkodin lapset. Koen vahvasti, että jokaisella lapsella on yhtäläinen oikeus ja tarve laadukkaaseen ja systemaattiseen

vahvuusopetukseen. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä olen pistänyt erityisesti merkille, että varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä tapahtuva vahvuusopetus kaipaa huomattavasti enemmän lapsia motivoivaa toiminnallisuutta, omien kokemusten sanoittamista ja reflektointia sekä lapsia innostavia alku- ja loppukoukkuja. Mielessäni alkoi viriämään ajatus uudesta, toiminnallisesta vahvuustyökalusta, josta kehittäisin päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajille helppokäyttöisen, selkeän, innostavan, pitkäaikaisen ja laadukkaan vahvuusopetuksen materiaalin.

Viime vuonna oma kiinnostukseni työyhteisön hyvinvointia ja vahvuusteorioita kohtaan kasvoivat merkittävästi. Seurasin varhaiskasvatuksen erityisopettajana päiväkotini työyhteisön arkea tiiviisti näköalapaikalta. Toisinaan jouduin havainnoimaan varhaiskasvatuksen opettajien kiireen, työvoimaresurssipulan aiheuttaman kuormittuneisuuden tai sijaisten puutteen aiheuttaman väsymyksen paistavan heidän kasvoiltaan. Samaan aikaan havainnoin sen, etteivät kaikki varhaiskasvatuksen opettajat osaa tunnistaa tai etenkin tunnustaa omia vahvuuksiaan. He eivät aina osaa siirtää vahvuuksiaan pedagogisiksi työvälineikseen. Havainnoin tätä ilmiötä tapahtuvan erityisesti työuran alussa olevien varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa. Koska omat aiemmat kokemukseni lapsiryhmien hyvinvoinnin kasvattamisesta vahvuusopetuksen keinoin olivat myönteisiä, minulle kirkastui lopullisesti, että myös päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen vahvuusperustaisin keinoin on mahdollista.

Halusin nostaa tutkimuksellisen kehittämistoimintani tulokulmaksi varhaiskasvatuksen opettajien vahvuuksien tunnistamisen ja käytön, sillä omia vahvuuksiaan tunnistavat ja käyttävät ihmiset voivat tutkitusti kukoistaa ja heidän hyvinvointinsa pääsee kasvamaan (Avola & Pentikäinen 2022, 101). Vahvuusajattelussa tärkeä painopiste on sekä sisäsyntyisten että harjoiteltujen vahvuuksien tunnistaminen ja niiden käyttäminen (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 136). Päästyäni opiskelemaan Centria-ammattikorkeakouluun, oli opinnäytetyöni aihe jo varmistunut. Lähtisin kehittämään päiväkodin työyhteisön hyvinvointia vahvuusperustaisesti ja rakentaisin varhaiskasvatuksen opettajien tarpeista lähtevän käyttövalmiin vahvuustyökalun opetukseen.

Hyvinvointi on arvokas ja ajankohtainen teema myös peilatessa sitä megatrendiin 2023 *Hyvinvoinnin haasteet kasvavat* (Sitra 2023). Koska hyvinvoiva aikuinen kasvattaa hyvinvoivia lapsia, on ensiarvoisen tärkeää huolehtia varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvoinnista (Avola & Pentikäinen 2022, 85). Opinäytetyöni avulla pyrin kasvattamaan päiväkodin työyhteisön hyvinvointia. Voimakas tahtotilani on leviättää vahvuuskieltä lapsiryhmien lisäksi koko työyhteisöön. Päätin toteuttaa tämän tutkimusaineistosta

teemoittelulla ja tyypittelyllä analysoitujen, hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden myötä syntyvien toimenpide-ehtotusten keinoin. Tällä tavoin vahvuusperustaiset toimenpide-ehtotukset nousevat suoraan päiväkodin tarpeista.

Opinnäytetyöni aiheiden eli hyvinvoinnin ja vahvuuksien näkökulmista on kirjoitettu merkittäviä ja kiinnostavia tutkimuksia ja teoksia viime vuosina hyvin paljon. Itselleni myönteisenä haasteena koin opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksen rajaamisen. Lähestyin lopulta teoriaperustaani omien vahvimpien intohimojeni pohjalta. Teoriaperustastani muodostui mielestäni selkeä ja kattava kokonaisuus, joka pitäätyy tiukasti varhaiskasvatuksen kontekstissa hyvinvoinnin ja vahvuuksien tulokulmasta. Halusin jäsentää ja selkeyttää opinnäytetyöraporttiani myös monin kuvin ja kuvioin.

Rajasin tutkimusosaani tietoisesti valikoimalla siihen ainoastaan neljä (N=4) varhaiskasvatuksen opettajaa, joita kaikkia yhdistää viisivuotiaiden lasten ryhmissä työskentely. Tutkittavat varhaiskasvatuksen opettajat testasivat opinnäytetyössä kehitettyä vahvuustyökalua tutkimusprosessin aikana omissa lapsiryhmissään sekä osallistuivat kahteen puolistrukturoituun teemahaastatteluun ja yhteiseen vahvuustyöpajaan. Kehitin vahvuustyökalua toimintatutkimuksessa yhteistyössä ja tasavertaisena tutkittavieni kanssa. Koin tärkeäksi tuottaa opinnäytetyöhöni myös vahvuustyökalun valmiin menetelmäoppaan. Menetelmäopas säilytetään salattuna liitemateriaalina, mutta sen kansilehti, sisällysluettelo ja esimerkki kuvauksesta ovat opinnäytetyöni liitteenä (LIITE 4). Vahvuustyökalun tuoma suora hyöty tulee olemaan työni tilanteelle päiväkodille erittäin suuri myös tutkimuksen päätyttyä, sillä kaikki opinnäytetyössä tuotettu vahvuusmateriaali jää päiväkodin käyttöön.

## **7.2 Toimintaympäristön ja tutkimuksen kohderyhmän kuvaus**

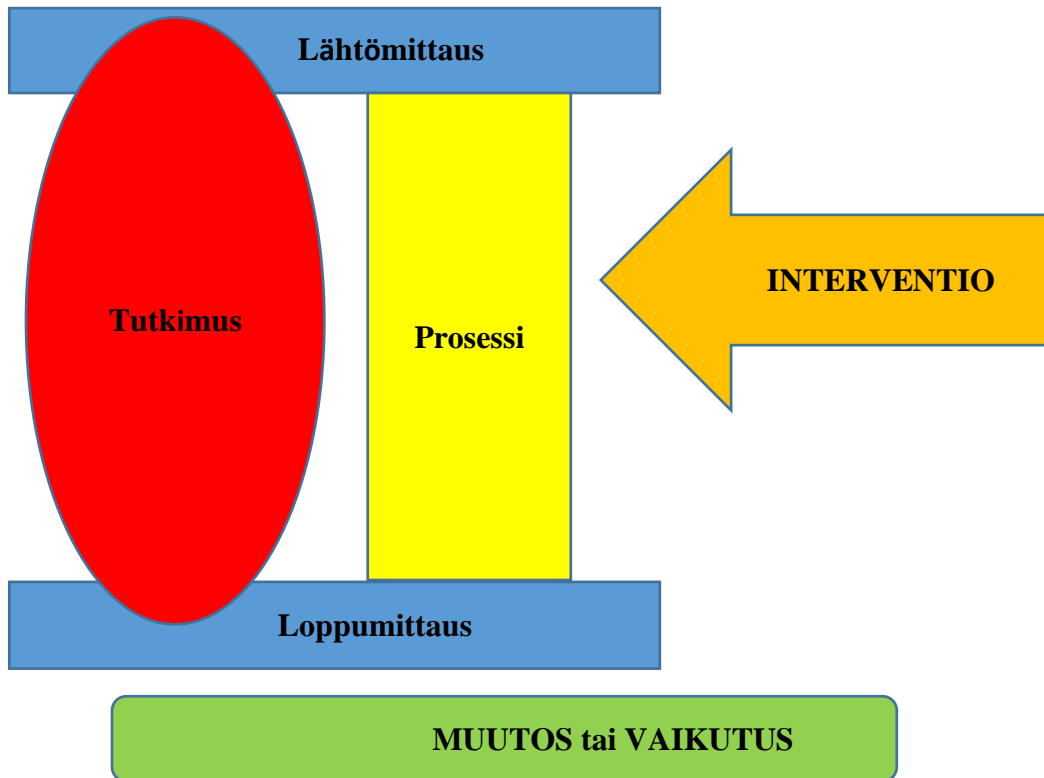
Teen opinnäytetyön työorganisaatiolleni Helsingin kaupungille, kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle. Toteutan toimintatutkimuksen työni tilanteessa päiväkodissa, jossa on 11 lapsiryhmää ja 30 työyhteisön jäsentä. Työskentelen itse päiväkodissa laaja-alaisena yksikön varhaiskasvatuksen erityisopettajana. Tutkimukseni kohderyhmänä ovat työyhteisön kasvatushenkilöstön viisivuotiaiden lasten ryhmissä toimivat varhaiskasvatuksen opettajat (N=4). Koulutustaustaltaan tutkittavani ovat yliopistosta valmistuneita kasvatustieteen kandidaatteja tai ammattikorkeakoulusta valmistuneita sosionomeja. He valikoituivat kohderyhmäksi, koska vahvuustyökalun testaaminen ja hyvinvoinnin muutosten arviointi onnistuvat parhaiten samassa kehitysvaiheessa olevin lapsiryhmien opettajille toteutetussa viitekehyksessä. Myös tutkittavien omien vahvuuksien tunnistamisen ja käyttämisen muutoksia on hedelmällisintä

tutkia sellaisilta varhaiskasvatuksen opettajilta, joiden ryhmissä olevat lapset ovat keskimäärin samassa kehitysvaiheessa.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii ammattikorkeakoulun yliopettaja ja työelämäohjaajana työni tilanteen päiväkodin johtaja. Opinnäytetyöprosessi etenee ilman ohjausryhmän kokoontumista. Vaikka toimintatutkimuksen kohderyhmänä ovat työyhteisön varhaiskasvatuksen opettajat, pääsevät varhaiskasvatuksen opettajien vahvuusopetuksesta ja heidän vahvuustaitojensa kasvusta nauttimaan myös heidän lapsiryhmänsä. Opinnäytetyössä kehitettävä vahvuustyökalu tulee jäämään työn tilanteen päiväkodin käyttöön valmiiksi vahvuusopetuksen materiaaliksi kaikkien lapsiryhmien opettajille. Lisäksi opinnäytetyöni tuottaa valmiita toimenpide-ehdotuksia työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiseen kehittämiseen.

### **7.3 Toimintatutkimus opinnäytetyön lähestymistapana**

Opinnäytetyöni on tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jonka metodinen ydin muodostuu tiedontuotannosta, toimijoiden osallisuudesta ja itse kehittämisprosessista. Tutkiva työote ja tutkimuksellinen asetelma antavat sille lisäarvoa (Toikko & Rantanen 2009, 9–11). Tutkimukselliseen kehittämistoimintaan liittyy kaksi erillistä prosessia (KUVIO 2), 1. kehittämistyöprosessi, jonka kohteena on esimerkiksi tuote tai toiminta sekä 2. tutkimus, jonka tuotoksena on opinnäytetyöraportti. Tutkijan tulee itse hallita ja ymmärtää kehitettävää kohdettaan, prosessiaan ja osallisuuttaan prosessissa. (Kananen 2012, 45.)



KUVIO 3. Kehittämistutkimuksen malli (mukaillen Kananen 2012, 45)

Opinnäytetyöni metodologiseksi lähestymistavaksi muodostui toimintatutkimus, sillä pyrin itse aktiivisena osallistujana kehittämään päiväkodille uuden toimintamallin vahvuusopetukseen. Toimintamalli on vahvuustyökalu, joka jää päiväkotiin laajaan käyttöön myös kehittämistyöni päätyttyä. Toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa tutkimuksena olevaan kohteeseen pyritään vaikuttamaan. Toimintatutkimuksessa tehdään käytäntöön kohdistuva interventio tutkimuksellisin keinoin yhdessä yhteisön jäsenten kanssa. (Eskola & Suoranta 1998, 128–129.)

Toimintatutkimuksella tarkoitetaan tutkimuksessa tehdyn intervention mukanaan tuomien vaikutusten tutkimista (Cohen & Manion 1995, 186). Toimintatutkimus on osallistavaa ja osallistuvaa tutkimusta, jolla pyritään joko vastaamaan havaittuun ongelmaan tai kehittämään jotakin olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Kyseessä on usein työyhteisön muutosprosessi, joka vaatii sitoutumista kaikilta siihen osallistuvilta. (Metsämuuronen 2008, 29.) Toteutan opinnäytetyöprosessin toimien siinä itse aktiivisena ja tasavertaisena tutkijana tutkittavieni kanssa.

## 7.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Toimintatutkimukseni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka painottuu käytännön työelämän kehittämistyöhön. Kvalitatiivinen tutkimus on prosessi. Se on oppimistapahtuma jo itsessään, jonka aineistonkeruun välineenä toimii tutkija itse. (Kiviniemi 2018, 73.) Kvalitatiivisilla menetelmillä saavutetaan tutkimuksen prosessiluonne, jossa tutkimussuunnitelma saattaa elää tutkimushankkeen mukana (Eskola & Suoranta 1998, 15–16). Puolistrukturoitu teemahaastattelu on aina tavoitteellinen, useimmiten nauhoitettava tiedonkeruutilanne tutkijan aloitteesta, jonka ominaispiirteenä on sen keskustelunomainen luonne (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 27–30). Puolistrukturoitu teemahaastattelu valikoitui tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se palvelee parhaiten tutkimukseni tarkoitusta ja tutkimusongelmaani. Lisäksi tutkittavien määrä on maltillinen, mikä mahdollistaa yksilölliset teemahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä.

Tutkimuksen alkaessa lähetin tiedotuskirjeet ja suostumuslomakkeet tutkittaville varhaiskasvatuksen opettajille sähköpostitse (LIITE 1). Pyysin allekirjoitetut suostumuslomakkeet henkilökohtaisesti tutkittaviltani takaisin ja säilytin niitä lukollisessa kaapissa kotonani. Toimintatutkimuksessa pyrin selvittämään puolistrukturoidun teemahaastattelun keinoin tutkittavien varhaiskasvatuksen opettajien tarpeita vahvuustyökalulle. Selvitän myös tutkittavien hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä työyhteisössä. Lähetän puolistrukturoidun teemahaastattelun rungon tutkittaville etukäteen sähköpostitse (LIITE 2). Äänitän puolistrukturoidun teemahaastattelun nauhurillani ja siirsin nauhoitteet välittömästi tietokoneelleni, johon on pääsy vain minulla omalla henkilökohtaisella tunnuksellani ja salasanallani. Tyhjennän ääninauhurin heti nauhoitteiden siirtämisen jälkeen.

Ensimmäisen puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla pyrin selvittämään tutkittavien vahvuuksien tunnistamiseen ja käyttöön liittyvät kehittämisen tarpeet eli etsin vastauksia tutkimuskysymykseeni 1, *millainen vahvuustyökalu auttaisi opettajia vahvuuksien tunnistamisessa ja niiden käytössä*. Kehitän vahvuusopetuksessa käytettävän vahvuustyökalun selvitettyjen tarpeiden pohjalta. Vahvuustyökalua hyödyntämällä lapsiryhmiensä vahvuusopetuksessa varhaiskasvatuksen opettajat oppivat sekä tunnistamaan että käyttämään omia vahvuuksiaan hyvinvointinsa vahvistamiseksi.

Jatkan aineistokeruutani kuukauden vahvuustyökalun testausjakson jälkeen tutkittavien hyvinvoinnin muutoksen tutkimisella. Tämä tapahtuu selvittämällä, millaisia muutoksia tutkittavani havaitsivat omassa hyvinvoinnissaan vahvuustyökalun testaamisen jälkeen. Selvitän hyvinvoinnin muutoksia toi-

nessa puolistrukturoidussa teemahaastattelussa. Toisen puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla etsin vastauksia tutkimuskysymykseeni 2, *onko kehitetyistä vahvuustyökalusta hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille*. Lähetän toisen puolistrukturoidun teemahaastattelun rungon tutkittaville etukäteen sähköpostitse (LIITE 3). Tutkittavien ja tutkijan yhteisessä vahvuustyöpajassa lopuksi hiomme ja kirkastamme lapsiryhmille suunnatun vahvuustyökalun sen lopulliseen muotoonsa testausjaksolta saatujen kokemusten ja parannusehdotusten perusteella. Pyrin kehittämään vahvuustyökalusta materiaalin, joka toimii hyvinvoinnin vahvistajana myös tulevaisuudessa, tukien laajasti päiväkodin hyvinvointia sekä lapsiryhmien että työyhteisön tasolla.

Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytän teemoittelua, jonka avulla löydän aineistostani tutkimusongelman kannalta olennaiset teemat (Eskola & Suoranta 2008, 174–179). Teemoittelen tutkimusaineistoni ensimmäisestä ja toisesta puolistrukturoidusta teemahaastattelusta saatujen litteroitujen teemahaastatteluaineistojen pohjalta. En käsittele teemahaastattelujen litteroituja aineistoja erillisinä, vaan käytän kaikkea kerättyä ja litteroitua tutkimusaineistoa hyödykseni etsiessäni vastauksia tutkimusongelmani neljään (1–4) tutkimuskysymykseen. Muodostan siten litteroidusta ja koodatusta tutkimusaineistosta tutkimuskysymysteni kannalta oleellimmat pääteemat. Tulen käyttämään tutkimusaineiston analyysivaiheessa myös tyypittelyä ryhmitellessäni tutkimusaineistoa tiettyjen ominaisuuksien mukaan. (Puusa 2020, 153.) Tutkimukseni päätyttyä kaikki tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti ja tutkittavilta pyydetty suostumuslomakkeet laitetaan silppuriin. Tutkittavilta kysytään esitietoina ainoastaan työkokemus vuosina, lapsiryhmän koko ja ikärakenne. Tutkimuksessa ja sen raportoinnissa käytetään tutkittavista vain anonyymeja muotoja (V1-V4).



## 8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Kahdeksannessa luvussa tarkastelen tutkimuksellisen kehittämistyöni tuloksia. Tutkimusaineistoa kerättiin tutkittavilta puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmin kaksi kertaa tutkimuksen aikana. Ensimmäisen kerran aineistonkeruu tapahtui tutkimuksen alkaessa ja toisen kerran vahvuustyökalun kuu-kauden mittaisen testaamisjakson jälkeen. Kaikki ääninauhoitettut teemahaastatteluvastaukset litteroitiin, josta syntyi yli 50 sivua litteroitua tutkimusaineistoa.

Tulokset syntyivät litteroidusta ja koodatusta tutkimusaineistosta teemoittelemalla seuraavasti: tutkittavien teemahaastatteluvastauksia ei käsitelty erillisinä aineistoina, vaan hyödynsin kaikkea kerättyä ja litteroitua tutkimusaineistoa etsiessäni vastauksia tutkimusongelman neljään tutkimuskysymykseeni. Tällä tavoin muodostin litteroidusta ja koodatusta tutkimusaineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleellisimmat pääteemat, joita tarkastelen tässä tulosluvussa. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koski vahvuustyökaluun liittyviä tarpeita, joita puolestaan tarkastelen opinnäytetyöni tuotosta ja sen tarpeita käsittelevässä yhdeksännessä luvussa.

Tutkittavien henkilöllisyyden suojelemiseksi esitän heidät tutkimusaineistossa ja tuloksissani ainoastaan koodeilla. Tutkittavia on yhteensä neljä (N=4), joten koodit ovat välillä V1-V4. Olen säilyttänyt litteroidut vastaukset tutkimusraportissa puhekielisinä, mutta lukemisen helpottamiseksi olen poistanut litterointivaiheessa tutkittavien vastauksista erilaiset äännähdykset, kuten *hm-mm*, *öm-mm*, *öö-ö*, *ääh*, *mmmmm* sekä tutkittavien puheessa ilmenneet tauot tai puhekielen toisteiset sidossanat, kuten *että*, *et*, *niinku*, *niin*, *no*, *siis*, *silleen*, *sit*, *sitte* ja *tota*. Teemoittelin litteroidun ja koodatun tutkimusaineistoni tutkimusanalyysin perusteella vastaamaan tutkimuskysymyksiini.

Teemoittelun jälkeen tutkimuskysymysten kannalta pääteemoiksi muodostuivat seuraavat teemat:

- **Työyhteisön vaikutus hyvinvointiin**, vastataan tutkimuskysymykseen 3, *mitkä tekijät työyhteisössä vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin?*
- **Vahvuustyökalun hyödyt varhaiskasvatuksen opettajille**, vastataan tutkimuskysymykseen 2, *onko kehitetystä vahvuustyökalusta hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille?*
- **Työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen**, vastataan tutkimuskysymykseen 4, *millaisin toimenpitein päiväkodin työyhteisön hyvinvointia voisi vahvuusperustaisesti kehittää?*

**Työyhteisön vaikutus hyvinvointiin.** Tyypittelin tutkimusaineistoni hyvinvoinnin tekijöiden osalta ensin kahtia, eli tutkittavien kokemuksiin myönteisiin ja kielteisiin hyvinvoinnin vaikuttajiin. Tyypittelyn jälkeen teemoittelin myönteiset ja kielteiset vaikuttajat ja sen perusteella aineistosta muodostui tulokseksi kuusi myönteistä ja kuusi kielteistä vaikuttajaa. Tulokset työyhteisön hyvinvoinnin myönteistä vaikuttajista tarkastellaan alaluvussa 8.2.1 ja tulokset kielteisistä vaikuttajista alaluvussa 8.2.2. Johtajan merkitys työyhteisön hyvinvoinnille selvitetään alaluvussa 8.3.

**Vahvuustyökalun hyödyt varhaiskasvatuksen opettajille.** Vahvuustyökalun hyötyjä varhaiskasvatuksen opettajien omien vahvuuksien tunnistamiselle, käytölle ja koetulle hyvinvoinnin muutokselle tarkastellaan alaluvussa 8.4.

**Työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen.** Tulokset työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle esitetään alaluvussa 8.5. Teemoittelin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaisesta kehittämisestä kerätyn tutkimusaineiston kolmeksi alateemaksi: Kannustaminen, palautteenanto ja osaamisen jakaminen työyhteisössä (alaluku 8.5.1), pedagogisen keskustelun kasvattaminen palavereissa (alaluku 8.5.2) sekä vahvuusperustaisuuden kasvattaminen työyhteisössä (alaluku 8.5.3). Tuloksista johdetut ja tuotetut toimenpide-ehdotukset esitetään alaluvussa 8.6.

## 8.1 Tutkittavien taustatiedot ja vahvuusosaaminen

Tähän toimintatutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajista (N=4) yksi on työskennellyt varhaiskasvatuksessa puolitoista vuotta, yksi viisi ja yksi kuusi vuotta. Yksi tutkittavista on työskennellyt varhaiskasvatuksessa lähes kymmenen vuotta. Yhdellä tutkittavista on lapsiryhmässään 21 lasta, muiden tutkittavien lapsiryhmien koot ovat 11, 13 ja 14 lasta. Kaikkien tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatuksen opettajien lapsiryhmissä on viisivuotiaita lapsia, kahdella tutkittavista kaikki lapsiryhmän lapset ovat tällä hetkellä viisivuotiaita, kahdella puolestaan viisivuotiaita on noin puolet lapsiryhmästä.

Ensimmäisessä puolistrukturoidussa teemahaastattelussa selvitin tutkittavilta heidän omaa arviotaan vahvuksiensa tunnistamisesta ja käytöstä pedagogisena työvälineenä. Pyysin tutkittavia nimeämään kolme omaa vahvuuttaan varhaiskasvatuksen opettajan työn näkökulmasta. Kaikki tutkittavat arvioivat tunnistavansa hyvin tai vähintään kohtuullisen hyvin omia vahvuuksiaan. Varhaiskasvatuksen opettajan

pedagogisen työn näkökulmasta heidän vahvuuksien tunnistamistaan helpotti selvästi varhaiskasvatuksesta hankittu työkokemus.

*Varsinkin tunnistan sen, mitkä on täällä töissä mun vahvuudet. Mut jotenkin on se vaikea itsessään nähdä ne omat vahvuudet. (V2)*

*Välillä huomaa, ettei tunnista vahvuuksiaan niin hyvin, mutta ehkä niitä tulee vuodelta lisää silleen, että niitä vahvuuksia löytää. (V3)*

*Ehkä enemmän semmoisen negaation kautta, että tunnistaa, missä ei oo hyvä, niin sitä kautta ehkä sitten tietää, mitkä taas on niitä omia vahvuuksia. (V1)*

*No, ihan hyvin tunnistan. (V4)*

*Niin tässä jo jonkun aikaa työtä tehneenä paremmin jo tunnistaa ne. Ja tietää, että mitä ne omat vahvuudet on. Pystyy niiden mukaan toimimaan. (V2)*

Yhteenvetona, jokainen tutkittavista koki työvuosiensa tuoneen lisää tunnistamiskykyä vahvuuksilleen. Kaikki tutkittavat kykenivät nimeämään kohtuullisen helposti pyydetty kolme vahvuutta työnsä näkökulmasta. Esittelen mainitut vahvuudet sanapilven muodossa kuvassa 5 (KUVA 5). Yleisin tutkimuksessa esiintynyt vahvuus oli sensitiivisyys, jonka jokainen tutkittavista nimesi yhdeksi omaksi vahvuudekseen. Muut vahvuudet jakaantuivat laajasti, sillä toista samaa mainintaa tullut kahta kertaa.



KUVA 5. Sanapilvi tutkittavien itsessään tunnistamista vahvuuksista

## 8.2 Työyhteisön vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille

Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat moninaisia (Kauhanen 2016, 28). Opettajien, erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointi on merkittävässä asemassa, sillä heidän hyvinvointinsa vaikutus heijastuu suoraan lapsiin ja koko päiväkodin toimintaan (Posio & Yrttiaho 2021, 25). Tarkasteltaessa hyvinvoinnin tekijöitä yleisesti työyhteisön kontekstissa, voidaan tekijät jakaa karkeasti kahteen kategoriaan: 1. Työntekijöihin ja työolosuhteisiin liittyviin hyvinvointitekijöihin sekä 2. Organisaatioon liittyviin hyvinvointitekijöihin. (Kauhanen 2016, 28.) Opinnäytetyön tutkimusaineistosta muodostui teemoittelun myötä edellisen kaltaiset teemat. Etsin tutkimusaineistosta teemoittelun avulla vastauksia tutkimuskysymykseeni 3, *mikä työyhteisössä vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan hyvinvointiin*. Tutkin litteroidun ja koodatun tutkimusaineiston teemoittelun avulla syntyneitä tuloksia työyhteisön eri tekijöiden vaikutuksesta tutkittavien hyvinvoinnille. Tyypittelin tutkimusaineistoni ensin kahteen luokkaan, myönteisiin ja kielteisiin hyvinvoinnin vaikuttajiin, joita tarkastelen toisistaan erillisinä seuraavissa alaluvuissani 8.2.1 ja 8.2.2.

### 8.2.1 Tutkittavien hyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat tekijät työyhteisössä

Tässä alaluvussa esittelen tutkittavien hyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat eli vahvistavat tekijät. Alla olevat lainaukset nousivat tutkittavien puolistrukturoitujen teemahaastattelujen vastauksista. Seuraavat kuusi tulosta muodostavat tämän tutkimuksen hyvinvointia vahvistavat tekijät.

#### Hyvä tiimi, tiimikaverit ja työarjen toimivuus.

*Eniten mä saan siitä toimivasta omasta tiimistä, se on mulle se tärkein, mikä edistää hyvinvointiani töissä. (V2)*

*Jos ajattelee sitä omaa tiimiä, että se tiimi toimii hyvin, niin sillä on jo oikeastaan se kaikista isoin vaikutus työhyvinvointiin. Ettei mee siinä arjessa niitä omia resursseja siihen, että siellä tiimissä olis jotain ongelmaa. (V1)*

*Kyllä oma tiimi ja läheisimmät tiimit siinä vaikuttaa kaikista eniten työilmapiiriin ja omaan hyvinvointiin. (V2)*

*Jos tiimiparin kanssa sujuu hyvin, niin ei haittaa, vaikka olis haasteita ryhmässä. Sen saa toimimaan, jos tiimiparin kanssa sujuu yhteistyö. (V2)*

*Se, miten itse ja työpari pystyy tukemaan lapsia ja löytämään sinne ne arjen käytännöt, mitkä toimivat. (V2)*

#### Hyvä työilmapiiri ja kollegojen tuki.

*Tää on kyllä tosi hyvä työyhteisö. Se on varmaan itelle henkilökohtaisesti kaikista isoin voimavara, että on hyvä työyhteisö. Jos sitä ei ois, niin ois kyllä huomattavasti huonompi meininki. (V4)*

*Sellainen hyvä yleinen työilmapiiri, et pystyy juttelemaan ja vaihtaan ajatuksia ja muuta, mut kuitenkin on aina ne, joiden kanssa on eniten tekemisissä, jotka on siinä lähellä ja käyttää samoja tiloja. Se, että heidän kanssaan se yhteistyö sujuu hyvin, niin on kaikista tärkeintä. (V2)*

*Koen, että varsinkin täällä nyt meillä on tosi hyvä työyhteisö ja just semmoinen positiivinen ja auttavainen ilmapiiri, mikä taas tuo itselle sitä, että ehkä uskaltaa kysyäkin, jos joku mietityttää opekavereilta tai kaikilta työkavereilta. (V3)*

*Toki myös tässä taas tässä omassa kerroksessa on lapsiryhmien välillä tosi hyvä yhteistyö, joka pelaa. Niin sekin edistää sitä kyllä. (V1)*

*Jos tarvitsee apua jossain tai neuvoja tai vinkkejä, ja jos joku ei suoraan osaa tai pysty auttamaan, niin aina osataan nimetä joku henkilö, että "tää kyllä tietää tuon" tai että "tuo on hyvä tässä", että ne on ihmisten ajatuksissa ja puheissa. (V4)*

*Enemmän merkitystä ehkä työyhteisöllä on omaan työhyvinvointiin kuin johtajalla. (V3)*

*Tuntee myös turvalliseksi ympäristön tehdä omaa työtä just sen näköisesti. Ja se, että jos ei jotain tiedäkään, niin aina saa apua, mikä kyllä tukee omaa hyvinvointia. (V3)*

### **Sijaisten saaminen lapsiryhmiin.**

*Se että on tänä syksynä saatu aika hyvin sijaisia edistää sitä, että siihen ei ole mennä niin paljoa kenenkään energiaa miettiä, että kuka auttaa missä ja miten tehdään. (V1)*

### **Positiivinen työasenne.**

*Yritän pysyä positiivisena, vaikka välillä on kaaospäiviäkin edessä, niin semmoinen positiivisuus auttaa. (V3)*

### **Läsnäoloon keskittyminen ja asioiden laittaminen oikeaan tärkeysjärjestykseen.**

*Sovittiin tiimissä, et nyt me yhdessä tsempataan ja keskitytään läsnäoloon ja siihen, että tehdään mitä ehditään. Panostetaan siihen, että ollaan läsnä. (V4)*

*Ehkä työpäivän aikana sellainen asenne, et jos jotain ei pystytä toteuttamaan tai henkilöstötilanteen takia jotain ei onnistu, niin sitten vaan se asenne, että ei vaan voi mitään, niitä voi tehdä myöhemmin, tai välillä voi ottaa vähän rennommin. Ettei stressaa siitä. Vaan ottaa rennommin ja se on se, mitä pystyy niillä resursseilla, mitkä silloin saa, niin tekemään. (V2)*

### **Taukojen pitäminen työpäivän aikana.**

*Työpäivän aikana me pidetään huoli, että kerkeää tauoilla käymään, mikä edesauttaa sitä työhyvinvointia. (V3)*

*Kyllä mä joka päivä, vaikka olis minkälainen tilanne, huolehdin siitä, että saa pidettyä tauon ja työkaverit saa pidettyä tauon, että on ainakin se yks keskeytys päivään. (V4)*

Yllä olevista tuloksista voidaan summata, että työyhteisössä hyvinvoinnin kaikkein suurimpina vahvistajina koettiin hyvä tiimi ja tiimikaverit, arjen toimivuus työssä, hyvä työilmapiiri sekä kollegoilta saatu tuki. Kauhasen (2016, 88) mukaan työntekijät kehittävät omaa työhyvinvointiaan suhtautuessaan avoimesti ja oikealla asenteella toisiin työntekijöihin. Tutkittavien hyvinvointi parani myös sijaisten saamisella lapsiryhmiin. Tässä tutkimuksessa tutkittavien hyvinvointia kasvattivat myös keskittyminen lasten kanssa olemiseen, läsnäolo hetkessä sekä oma positiivinen työasenne. Kauhanen (2016, 89) vahvistaa, että omalla positiivisella asenteella edistetään tutkitusti omaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Omat myönteiset tunteet vahvistavat myös lasten merkityksellisyyden kokemuksia (Pesonen 2024). Saatujen

tutkimustulosten valossa tutkittavien hyvinvointia lisäsi myös asioiden asettaminen oikeaan tärkeysjärjestykseen, mikä auttoi töissä erityisesti ”kaaospäivinä” eli silloin, kun henkilökuntaa oli vähemmän. Tutkimuksessa taukojen mahdollistuminen ja niistä kiinni pitäminen työpäivän aikana nousivat hyvinvointia kasvattaviksi tekijöiksi. Kauhanen (2016, 88) kiteyttää, että jokainen työyhteisön jäsen tarvitsee rentoutumista, ja esihenkilö voi siihen kannustaa ja ohjata, mutta lopullinen vastuu siihen on työntekijällä itsellään.

### 8.2.2 Tutkittavien hyvinvointiin kielteisesti vaikuttavat tekijät työyhteisössä

Tässä alaluvussa tarkastelen tutkittavien hyvinvointia heikentäviä tekijöitä työyhteisössä. Lainaukset ovat tutkittavien puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden litteroidusta vastauksista. Alla olevat kuusi tulosta muodostavat tämän tutkimuksen hyvinvointia heikentävät tekijät.

#### Lapsiryhmän koko ja rakenne tai kasvattajien liian pieni määrä.

*No, onhan sillä -lapsiryhmällä- tosi iso vaikutus. Se, että ryhmä on tosi iso ja on kuitenkin jonkun verran niitä haasteita siellä ryhmässä, niin onhan ne välillä päivät raskaita. (V1)*

*Lapsiryhmä vaikuttaa paljon ja harmillisen heikentävästi tällä hetkellä. (V4)*

*Mikä tulee siihen rakenteeseen aikuisten määrän osalta, niin aika paljon jäädyän itseksseen, mikä vaikuttaa ehkä omaan kuormittavuuteen, kun saattaakin olla iltapäivissä tai aamupäivissä itseksseen. (V3)*

#### Oman tiimin puuttuminen.

*Kun ei ole pysyvää tiimiä. Kahden kasvattajan tiimi, että on vaan työpari, niin kyllähän se on haavoittuvainen. Tosi paljon kaipaisi sellaista ammatillista vertaistukea. (V4)*

#### Työskentelytilojen fyysiset haasteet.

*Semmoinen, mihin ei voida vaikuttaa, on tilojen ratkaisut. Että, mitä enemmän olis vielä jakotiloja, niin se tietysti vielä vähemmän kuormittaisi. (V3)*

#### Yllättävät muutokset arjessa sekä työvoimaresurssien puute.

*Yllättävät muuttujat. Kun henkilökuntaa on poissa, ja sitten pitää auttaa siellä ja täällä, ne voi olla asioita, johon et pysty itse vaikuttamaan. (V1)*

*Resurssien puute, tosi laajasti. (V4)*

*Pitkäaikaiset sairaspöissaolat tai muuta, eikä pakosta edes omassa tiimissä, vaan lähitiimeissä, jos pitää paljon auttaa toisia ja sitten ne arkijärjestelyt muuttuvat koko ajan. (V2)*

*Se, että jostain ryhmästä joku saattaa puuttua, niin joutuu vähän jakautumaan itsekin moneen suuntaan. Ja sitten saattaa mennä suunnitelmat uusiksi. (V3)*

*Ja vaikka just talokohtaisten käyttöasteiden seuraaminen heikentää tai vaikuttaa siten, että pitää aika nopealla aikataulullakin muuttaa suunnitelmia mitä on jo tehnyt, ja sitten niitä ei voikaan tehdä. (V1)*

### **Saatujen ohjeiden epäselvyys. Kun työntekijä ei tiedä, mitä häneltä odotetaan.**

*Se vaikuttaa negatiivisesti omaan työhyvinvointiin, jos on vaikka sekavia ohjeita, ettei ole selkeästi tiedossa, et mitä multa odotetaan, niin se toki vaikuttaa negatiivisesti siihen työhyvinvointiin. (V1)*

### **Organisaatiotasolta tulevat vaatimukset.**

*Aika paljon on myös kirjallista hommaa, mihin ehkä aika ei aina riitä, niin välillä ne kaantuvat päällekkäin. (V3)*

*Tavallaan ne veloitteet ja tavoitteet, mitä tulee ulkopuolelta ja mitä ite asettaa. (V4)*

*Välillä tuntuu, että kaupungilta tulee tosi paljon uusia vaatimuksia, mitä pitäisi tehdä ja toteuttaa, ja tuntuu, ettei mihinkään pysty syventyyn kauhean hyvin. Et pitäis pystyä kaikkea tekemään, mut aikaa ja resursseja ei ole. (V2)*

Edellä tarkastelluista tuloksista summaan, että tutkimuksessa suurimmiksi hyvinvoinnin heikentäjiksi työyhteisössä koettiin äkilliset muutokset arjessa, työvoimaresurssien puutteet sekä ylempää organisaatiotasolta tulevat tehtävät ja vaatimukset. Kauhasen (2016, 88) mukaan työyhteisön hyvinvointia nostaa tutkitusti omien tietojen ja taitojen oleminen annettujen työtehtävien ja vaatimusten kanssa samalla tasolla. Posio ja Yrttiaho (2021, 42) lisäävät, että ilman tarkkaa tavoitteiden asettelua työntekijä ei tiedä, mitä eri tilanteissa vaaditaan. Tutkimuksessani osalla tutkittavista lapsiryhmän koko tai rakenne vaikuttivat heikentävästi omaan hyvinvointiin, samoin tiimissä olevien kasvattajien liian vähäinen määrä tai tiimin puuttuminen. Myös fyysisten tilojen ongelmat heikensivät koettua hyvinvointia. Kauhanen (2016, 29) summaa, että työyhteisöistä löytyy ymmärrystä sille, ettei kaikkiin hyvinvointitekijöihin pystytä millään itse vaikuttamaan.



### 8.3 Johtajuuden merkitys työyhteisön hyvinvoinnille

Johtajan merkitystä työntekijöiden kokemalle hyvinvoinnille on todennettu useissa tutkimuksissa (Kauhanen 2016, 92). Hyvä johtaminen on vuorovaikutusta ja vuoroin vaikuttamista, jossa esihenkilöllä ja työntekijällä on omat, määrätyt roolinsa (Posio & Yrttiaho 2021, 43). Kauhasen (2016, 92) arvion mukaan taitavalla johtamisella ylläpidetään hyvää työnantajaimagoa, houkuttelevat kyvykkäitä työntekijöitä ja saadaan pidettyä heidät omalla työkentällä. Sain puolistrukturoiduista teemahaastatteluista tutkimusaineistoa johtajan vaikutuksesta tutkittavien hyvinvoinnille. Tarkastelen tutkimusaineistosta teemoittelun pohjalta syntyneitä tuloksia johtajan merkityksestä hyvinvoinnille. Lainaukset ovat litteroidusta tutkimusaineistostani.

#### Johtajalla on johtava merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille.

*On sillä johtava merkitys. Kyllähän yleensä työyhteisö ja työkuulttuuri lähtee sieltä johtajasta. On vaikeampi ruveta sitä rakentamaan rivityöntekijästä ylöspäin. (V2)*

*Johtajan tehtävä on huolehtia alaistensa työhyvinvoinnista. (V1)*

*Kyllä johtaja tavallaan kuitenkin liittyy kaikkeen. Kyllä se liittyy vahvasti siihen työhyvinvointiin. (V4)*

*On sillä iso merkitys loppujen lopuksi, koska kaikki asiat lähtevät johtajasta ja menevät johtajalle. Ehkä sitä kautta johtajalla on iso merkitys. (V3)*

#### Johtajan toimintavoilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvoinnille.

*Kyllähän johtajan tapa toimia, se, millaisen tuen johtajalta saa ja miten johtaja puhuu asioista. (V2)*

*Vaikka kun nostaa niitä hyviä asioita esiin tai tuo työntekijöiden vahvuuksia esiin, niin se sitten vahvistaa koko työyhteisöä. (V2)*

#### Johtajan merkitys hyvinvoinnille korostuu haastavissa työtilanteissa.

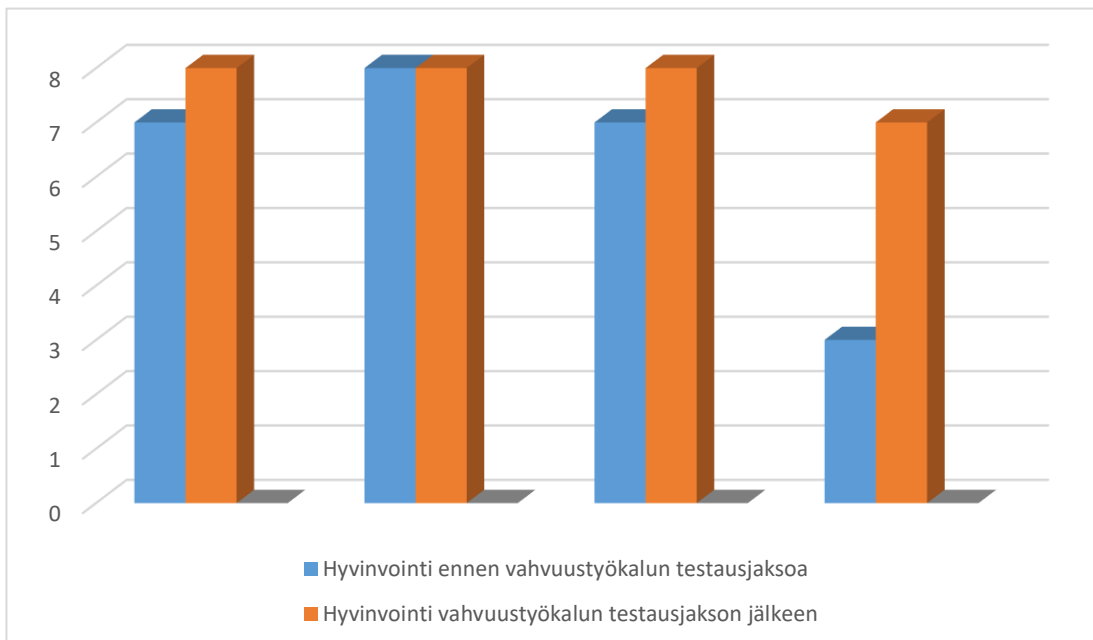
*Luulen, että jos on töissä haasteita, niin silloin tarttet sitä johtajaa enemmän. Se on paljon isompi merkitys työhyvinvoinnissa, miten sä saat siltä johtajalta tukea ja kuuntelevaa korvaa ja ymmärrystä. Se vaikuttaa silloin paljon enemmän. (V2)*

*Myös se luotto, jos tuntuu että työhyvinvointi huononee, niin voi myös mennä kertomaan sen johdolle, niin siinä kyllä toisaalta on iso merkitys. (V3)*

Tulosten yhteenvedona kiteytän, että johtajan merkitys työyhteisön hyvinvoinnille koettiin tässä tutkimuksessa tärkeäksi. Johtaja merkitystä korostettiin myönteisen työkuultuurin mahdollistajana ja erityisesti sen rakentajana. Tämän lisäksi johtajan rooli koettiin työntekijöiden hyvinvoinnin tukijana ja koko työyhteisön vahvistajana. Omien tulosteni kanssa samansuuntainen on myös Kauhanen (2016, 98) arvioidessaan, että työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen aloitteentekijänä toimii useimmiten organisaation henkilöstöjohtaja, jolla on vahvaa halua kehittää organisaatiota ja sen toimintaa.

#### 8.4 Vahvuuksien tunnistaminen ja hyvinvoinnin muutos testausjakson jälkeen

Tässä alaluvussa tarkastelen tutkittavien kokemia muutoksia vahvuksiensa tunnistamisessa ja käytössä sekä heidän hyvinvointinsa kasvussa tutkimusprosessini aikana. Ensimmäisessä puolistrukturoidussa teemahaastattelussa selvitin tutkittavien käsityksiä sen hetkisestä omasta hyvinvoinnistaan ennen vahvuustyökalun kuukauden testausjaksoa. Tutkimuksessa tutkittavien kokeman hyvinvoinnin numeraalinen arvioinnin mittari oli ensimmäisessä ja toisessa puolistrukturoiduissa teemahaastattelussa asteikkoa 1–10. Kuviossa 2 (KUVIO 2) kuvaan pylväsdigrammin muodossa tutkittavien hyvinvoinnin muutosta eli tuloksia ennen ja jälkeen vahvuustyökalun testausjakson.



KUVIO 4. Tutkittavien hyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset

Ensimmäisessä puolistrukturoidussa teemahaastattelussa puolet tutkittavista (N=2) arvioivat hyvinvointinsa olevan tasolla 7, yksi tutkittavista (N=1) tasolla 8 ja yksi tutkittavista (N=1) tasolla 3. Toisessa puolistrukturoidussa teemahaastattelussa vahvuustyökalun kuukauden testausjakson jälkeen selvitin, onko tutkittavien hyvinvointi muuttunut vahvuustyökalun käytön myötä. Vahvuustyökalun testausjakson jälkeen kolmella (N=3) eli 75 %:lla tutkittavista hyvinvointi oli kasvanut: kahdella (N=2) tutkittavista seitsemästä kahdeksaan ja yhdellä (N=1) kolmesta seitsemään. Yhden (N=1) tutkittavan hyvinvointi oli pysynyt ennallaan, tasolla kahdeksan.

**Hyvinvoinnin kasvuun vaikuttaneet tekijät:** Seuraavat tekijät nousivat toisen puolistrukturoidun teemahaastatteluni tutkimusaineistosta tutkittavien hyvinvoinnin kasvulle.

*Ehkä tämä vuosi on lähtenyt yhteisesti koko talolla hyvällä pohinällä, ja se on tarttunut itseenkin. (V3)*

*Ihan tällaiset asiat, mitkä ei suoranaisesti ole töihin liittyviä, vaan enemmän niitä, mitkä vaikuttavat siihen yleiseen jaksamiseen. (V1)*

*Oman ryhmän henkilöstömuutokset on vaikuttaneet, osittain sen myötä on strukturoidumpi arki ja suunnitelmallisuutta. (V4)*

*Valon lisääntyminen, kevätkausi on aina helpompi. (V1)*

*Toimiva arki, hyvä tiimipari, tarpeeksi lomaa ollut alla. (V2)*

*Nyt on saanut SAK-ajan sujumaan paremmin, ja se on vaikuttanut tietysti myös siihen, että kerkeää suunnitella, niin sekin vaikuttaa. (V3)*

Tuloksista voidaan tiivistetysti todeta, että tärkeimmiksi syiksi tutkittavien hyvinvoinnin kasvulle aineistosta nousivat muun muassa koittava kevät, valon lisääntyminen, pitkän joululoman tuoma energia, henkilöstötilanteen paraneminen, yleinen hyvä tunnelma työyhteisössä, henkilökohtaiset syyt ja SAK-työajan parempi toteutuminen.

**Vahvuustyökalun merkitys tutkittavien hyvinvoinnin kasvulle:** Tarkasteltaessa vahvuustyökalun käytön tuomia hyötyjä tutkittavien hyvinvoinnille voidaan todeta, että vahvuustyökalusta oli merkittävää hyötyä tutkittavien hyvinvoinnin kasvulle. Tulokset vastaavat suoraan tutkimuskysymykseeni 2, *onko kehitettyä vahvuustyökalusta hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille*. Tutkimusaineistosta nousivat seuraavat vastaukset hyvinvoinnin kasvun syiksi vahvuustyökalun avulla.

*Vahvuustyökalulla oli vaikutusta mun hyvinvoinnin kasvulle. (V3)*

*Vahvuustyökalu on osittain helpottanut arkea, että on ollut valmis työkalu. (V2)*

*Erityisesti toi vahvuustyökalu oli lapsille mieluisa juttu, niin siitä sai itsekkin ehkä semmoisia voimavaroja. (V3)*

*Kyllä, kun on vapautunut aikaa muuhun ja ei oo tarvinnut murehtia viikkojärjestystä niin paljoa että etenkin sitä kautta oon huomannut. Kyllä, on vapautunut aikaa muuhun ja ei oo tarvinnut murehtia viikkojärjestystä niin paljoa, että etenkin sitä kautta oon huomannut. (V4)*

*Se oli se valmis materiaali, millä lähteä toteuttamaan, niin sekin vähensi kuormitusta, kun tiesi mitä tekee ja on kaikki hyvin valmiina. (V3)*

*Kyllähän se vahvistaa sen positiivisen huomaamista, kun yritetään kiinnittää huomiota näihin tiettyihin vahvuuksiin. (V2)*

*Aina se on positiivinen asia, kyllä se vahvistaa sitä omaa hyvinvointia. Sitten huomaa, kun rupeaa etsimään positiivista, niin aina löytää enemmänkin positiivista. (V2)*

Yhteenvedona vahvuustyökalun hyödyistä hyvinvoinnille tiivistän, että tutkittavien hyvinvointia vahvistavimpina tekijänä koettiin vahvuustyökalun käyttövalmis materiaali, joka tuki opettajia kiireeseen ja suunnittelu-aikaan liittyvissä haasteissa. Myös positiivisen tietoisempi huomaaminen ja huomion kiinnittäminen vahvuuksiin vahvuustyökalun käytön myötä kasvattivat tutkittavien hyvinvointia.

**Omien vahvuuksien tunnistamisen kasvu:** Seuraavaksi selvitän tuloksia vahvuustyökalun käytön hyödyistä tutkittavien omien vahvuuksien tunnistamisen kasvulle. Myös omien vahvuuksien tunnistamisessa koettiin jonkin verran kasvua vahvuustyökalun käytön myötä.

*Kun kävi lasten kanssa niitä vahvuuksia läpi, niin rupesi miettimään myös omia vahvuuksia, ei niitä tullut aiemmin mietittyä niin tarkasti. Kun ne tulivat ajankohtaiseksi, niin rupesi tunnistamaan niitä, kun aiemmin ne on jäänyt enemmän varjoon. (V3)*

*Ehkä siinä mielessä, että vahvuustyökalu oli niin monipuolinen. Siinä tuli niin paljon materiaalia ja kaikkea erilaista, niin sen kautta tuli havainnoitua, mitkä jutut itseään kiinnostaa, ja sitä myötä myös omia vahvuuksia. Niin, kyllä sillä oli vaikutusta. (V4)*

*Ehkä sain jotenkin varman filiksen, että on itselläkin niitä työkaluja. Kun oli valmis työkalu ja huomasi, että niitä vahvuuksia on paljon jo itselläkin, niin niitä ottaa enemmän käyttöön. (V3)*

*Kuvatuet oli semmoinen, mikä nousi ehkä sieltä sellaiseksi, mitä aikoo ottaa enemmän myös ite käyttöön. Vahvuustyökalusta tuli tosiaan muistutuksia itselle. (V3)*

Yhteenvedona omien vahvuuksien tunnistamisen kasvulle summaan, että tutkittavat arvioivat vahvuustyökalun vaikuttaneen kohtalaisesti heidän omien vahvuksiensa tunnistamiseen. Pääasiassa vahvuustyökalun koettiin toimineen muistuttajana olemassa olevista vahvuuksista. Tutkittavien mukaan omia vahvuuksia alkoi tunnistamaan enemmän siksi, koska niitä käsitteli lasten kanssa. Tutkittavat osasivat nimetä omia vahvuuksiaan hyvin jo ennen vahvuustyökalun käyttöä. Tuolloin tutkittavat arvioivat omien vahvuksiensa tunnistamisen olevan yhteydessä omaan työkokemukseensa. Kaksi tutkittavista arvioi ennen vahvuustyökalun testausjaksoa, että omien vahvuuksien tunnistaminen on puolestaan vaikeaa. Toisin sanoen hankana koettiin esimerkiksi se, jos kollega kehui vahvuuksien käytöstä: *Kehuminen tuntuu kiusalliselta* (V4).

**Vahvuuksien käyttäminen ja vahvuuskielen leviäminen:** Seuraavaksi tarkastelen tuloksia vahvuustyökalun merkityksestä tutkittavien vahvuuksien käytölle ja vahvuuskielen kasvulle. Omien vahvuuksien käyttäminen kasvoi selvästi kaikilla neljällä tutkittavista vahvuustyökalun testausjakson aikana. Eriytyisesti tutkittavat kokivat kasvua tapahtuneen vahvuuskielensä käytössä. Vahvuuskielellä tarkoitetaan luontevahvuussanojen tietoista liittämistä toiselle suunnattuun puheeseen. Vahvuuskielen voidaan arvioida levinneen vahvuustyökalun käytön ansiosta merkittävästi.

*Siitä vahvuustyökalusta oli paljon hyötyä. Se on vahvistanut positiivista pedagogiikkaa, mikä on ollut ihan mukavan vahvaa muutenkin, mutta vielä entisestään. On sitä sinnikkyys-sanaa viljelty ihan melkein vitsiksi asti. Siitä on ollut hyötyä sekä omassa ryhmässä että sillä omalla vyöhykkeellä, missä arjessa toimii.* (V4)

*Kun puhun lapsille vahvuuksista ja kun mietitään, missä lapset ovat nähneet niitä vahvuuksia arjessa, niin kyllähän samalla itsekkin mietit ja annat esimerkkejä. Puhun lapsille, että: "Mahtavaa, nyt kun me pistetään ne vahvuuslasit päähämme, niin toivottavasti nähdään enemmänkin sitä, mitä hyvää toiset tekevät."* (V2)

*Ystävällisyyttä me muutenkin toivotetaan, mutta vaikka sinnikkyys ja itsesäätely on sellaisia, joita me ollaan viljelty, ja nimenomaan itsesäätelyä ollaan harjoiteltu, niin lapsetkin osaa sitä ja sanoo toisilleen: "Nyt sinä tarvitset sitä itsesäätelytaitoa!" Mutta on niitä nyt muistunut mieleen, ja oon käyttänyt sitä kieltä. Eli vahvuuskielen kasvulle on tästä ollut apua.* (V1)

*Se on kasvattajan tehtävä mallintaa sitä puhetta. Kyllähän se myös muistuttaa ja työntää itseä siihen suuntaan, että käyttää sitä vahvuuspuhetta enemmän arjessa ja vahvistaa siten vahvuuksien esiintuomista.* (V2)

*Oli paljon apua. Rupesin käyttämään enemmän puheessani vahvuussanoja lapsille. Ne on nyt tarttunut jo meidän lapsiinkin. Omaan puheeseen sai sen, että rupesi aktiivisemmin käyttämään sitä sanastoa.* (V3)

*Kun niitä asioita pohditaan yhdessä, niin kyllähän ne tulee enemmän esiin, ja sitten huomaa käyttävänsä enemmän sitä vahvuuskieltä.* (V2)

Yhteenvedona vahvuuskielen leviämisen tuloksista summaan, että vahvuuskieli laajeni merkittävästi kaikkien tutkittavien puheissa ja kaikkiin lapsiryhmiin. Vahvuuskieli levisi myös lasten omaan puheeseen, kun lapset alkoivat käyttää tutkimuksen aikana vahvuussanoja puhuessaan toisilleen. Lapsia kannustettiin myös aiempaa enemmän tietoisia vahvuussanoja käyttäen, kuten olitpa *sinnikäs* tänään.

## 8.5 Työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen

Tässä alaluvussa esittelen tutkimusaineistostani analysoidut tulokset työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle. Opinnäytetyössäni pyrittiin tuottamaan toimenpide-ehdotuksia työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle. Tuotetuilla toimenpide-ehdotuksilla vastattiin suoraan tutkimuskysymykseen 4, *millaisin toimenpitein päiväkodin työyhteisön hyvinvointia voisi vahvuusperustaisesti kehittää*. Analysoin tutkittavien puolistrukturoidun teemahaastattelun vastaukset teemoittelemalla. En käsitellyt litterointeja erillisinä aineistoina, vaan hyödynsin kaikkea keräämäni tutkimusaineistoa etsiessäni vastauksia tutkimuskysymyksille. Seuraavat kolme tutkimusaineiston analyysistä nousutta teemaa esiintyivät kolmella (N=3) eli 75 %:lla tutkittavien haastatteluvastauksista:

- **Kannustaminen ja osaamisen jakaminen työyhteisössä**, tuloksia tarkastellaan alaluvussa 8.5.1
- **Pedagogisen keskustelun kasvattaminen pedagogisissa palaverissa**, tuloksia tarkastellaan alaluvussa 8.5.2
- **Vahvuusperustaisuuden kasvattaminen työyhteisössä**, tuloksia tarkastellaan alaluvussa 8.5.3

### 8.5.1 Kannustaminen ja osaamisen jakaminen työyhteisössä

Ensimmäiseksi tutkimusaineistosta teemoiteltiin toisten kannustamiseen, palautteenantoon ja osaamisen jakamiseen liittyvä teema. Kauhanen (2016, 91) toteaa, että työyhteisön kannustavalla ilmapiirillä on todettu olevan keskeinen merkitys koko työyhteisön toimivuudelle, viihtyisyydelle, tuottavuudelle ja hyvinvoinnille. Kauhanen (2016, 91) jatkaa, että johtajan on oltava tietoinen vallitsevasta työkuulttuurista voidakseen toimia reaktiivisesti työhyvinvoinnin vahvistamiseksi, vaikka kannustamiseen tähtäävän työyhteisön avaimina ovat sen jäsenet. Seuraavat tulokset nousivat tutkimusaineistostani tästä temasta.

## **Kannustaminen, palautteenanto ja osaamisen jakaminen kasvattavat hyvinvointia.**

*Voisi enemmän mieltä ryhmien välistä yhteistyötä tai sitäkin, että kävisi tutustumassa toisten ryhmien toimintaan ja siihen vaikka toimintaympäristöön. Sieltä voisi saada toisilta kollegoilta hyviä ideoita ja muuta sieltä. (V3)*

*Huomattaisiin se hyvä, mitä toiset tai työkaverit tekevät ja muistettaisiin se sanoa. (V2)*

*Enemmän tulee töissä sanottua, että "Hei vitsi, kiva idea, voinko mä lainata tota?" Tai sitten jos huomaa, että työkaverilla on joku rankka tai vaikea tilanne jonkun lapsen kanssa niin kysyy, että tarvitseeko siinä tukea. Mutta harvoin tulee vaikka annettua palautetta et "Vitsi sä hoidit tuon ystävällisesti" tai "Olipas sinnikkäästi lapsen kanssa käyty läpi toi. (V3)*

*Tulisi puheeksi se, miten voidaan puhua toiselle työkaverille ja miten kommunikaatio toimisi. Ehkä se, että tehtäisiin näkyvämmäksi ja käytäisiin sitä ensin yhteisesti läpi. Ja puhuttaisiin siitä. (V2)*

*Meidän talossa on tosi paljon hyviä opettajia, halua ja myös semmoista kunnianhimoa viedä sitä -osaamista- eteenpäin. Mutta se on ristiriita, kun on tosi vähän sellasta yhteistä pedagogista puhetta. Kun meillä ei oo mitään foorumia, missä sitä oikeesti käytäisi, vaikka sitä kuinka peräänkuulutetaan. (V1)*

*Varsinkin, kun on iso työyhteisö, niin siitä olisi tosi paljon hyötyä jakaa sitä tietoa toisille ja toisten vahvuuksia eteenpäin. (V3)*

Yhteenvetona tiivistän, että osaamisen jakaminen, kannustaminen ja palautteenanto koettiin tutkimuksessani merkittävänä keinoina työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle. Tutkittavien vastauksista ilmeni, että työn tilanneessa päiväkodissa henkilöstön osaaminen on korkeatasoista, mutta osaamisen jakamiselle ei koettu olevan aina riittävästi mahdollisuuksia. Omien ja kollegoiden vahvuuksien hyödyntämistä pidettiin hyödyllisenä. Tärkeänä koettiin toisten kannustaminen, kehuminen sekä kollegojen osaamisen huomaaminen ja sen sanoittaminen. Palautteen antamisen kasvattaminen toisille nousi useissa vastauksissa työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen keinoksi. Tutkittavat kokivat, että lapsia on helpompi kehua ja kannustaa kuin työyhteisön jäseniä.

### **8.5.2 Pedagogisen keskustelun kasvattaminen pedagogisissa palavereissa**

Kauhasen (2016, 90) mukaan työelämässä käydään toistaiseksi liian niukasti avointa dialogia, jota tarvittaisiin työtehtävien kehittämisessä ja muotoilussa sekä uusien työkalujen kokeiluissa. Esitän seuraava-

vaksi tutkimusaineistosta analysoidut tulokset pedagogisen keskustelun lisäämisestä pedagogisissa palavereissa henkilöstön hyvinvoinnin kasvattamiseksi.

### **Pedagogisen keskustelun kasvattaminen pedagogisissa palavereissa lisää työhyvinvointia.**

*Yhteisiä opettajien pedagogisia kokouksia oikeesti pitäisi hyödyntää siihen, että siellä käytäisiin sellasta pedagogista keskustelua ja olis vaikka jotain tiettyjä aiheita, mitä käsiteltäisiin. Olisi sellasta oikeata dialogia, missä pystyisi niitä käymään läpi ja miettimään sitä mitä yhteinen vahvuusperustaisuus voisi olla tai mikä on meidän työyhteisön vahvuus. (V1)*

*Meillä on mahdollisuuksia tosi vähän keskustella eri ryhmien pedagogisista toimintavoista ja ottaa itse koppia. Välillä se on sattumaa, et törmää johonkin käytäntöön ja kysyy siitä ja ottaakin sen itelleen käyttöön. Ei oo sellasta systemaattista, että nostaisi niitä esille. (V3)*

*Työyhteisössä ei tule aina jaettua niin paljoa sitä, mitä omissa ryhmissä tehdään. Meillä on vähän mahdollisuuksia siihen ja mä ajattelisin, että pedakokousten tarkoituksena olisi jakaa omaa osaamista ja avata keskustelua. Todella vähän on sitä pedagogista keskustelua, jossa työkaverit vois tuoda osaamistaan esille. Sitten voitaisiin paremmin huomata ja ottaa itellekin hyviä ideoita ja muuta. (V3)*

*Se, että pystyisi olemaan semmoista yhteisöllisempää, ja että sen keskustelun kautta saisi jotenkin tuotua asioita työyhteisön arkeen oikeasti ja osallistavasti. (V4)*

*Kyllä osaamisen jakaminen vaatisi myös systemaattisen käytäntöönpanon, että vaikka pedakokouksissa käydään niitä läpi ja nostetaan jokaisen vahvuuksia esille, että kaikki saisi tuoda esiin hyviä käytäntöjä. (V2)*

*Pitäis löytyä joku tosi hyvä keino, joka oikeesti osallistaisi kaikki ja saisi ihmiset kokoontumaan. (V2)*

Yhteenvedona yllä olevista tuloksista totean, että yhteisöllisemmän ja keskusteleavamman otteen tuominen päiväkodin pedagogisiin palaverikäytänteisiin kasvattaisi työyhteisön hyvinvointia. Tutkimusaineiston mukaan varhaiskasvatuksen opettajien pedagogiset palaverit ovat informatiivisia ja niitä pidetään hyvin tärkeinä, mutta ne eivät sisällä riittävästi sellaista pedagogista keskustelua, joka kasvattaisi osallista työyhteisön hyvinvointia. Tutkimusaineistosta nousi niin ikään dialogisen vertaiskeskustelun tärkeys. Tutkittavat arvioivat pedagogisten palaverien olevan erinomaisia foorumeita pedagogisten toimintamallien ja hyvien työkäytänteiden jakamiselle. Kauhanen (2016, 90) vahvistaa tutkimusaineistosta nousseista tuloksistani, että avoimen dialogin kasvattamiselle on tarvetta eri työyhteisöissä.



### 8.5.3 Vahvuusperustaisuuden kasvattaminen työyhteisössä

Tässä tutkimuksessa keskityttiin vahvuusperustaisiin kehittämiskohteisiin päiväkodin työyhteisön kontekstissa. Kauhanen (2016, 91) toteaa, että organisaatioiden suuret työkuultuurimuutokset vievät julkisella sektorilla keskimäärin 5–10 vuotta, ja ne vaativat sinnikkyyttä ja kärsivällisyyttä niin johtajalta kuin koko työyhteisöltäkin. Esitän seuraavaksi omasta tutkimusaineistostani teemoittelulla analysoituja tuloksia vahvuusperustaisuuden kasvattamisen hyödyistä tämän päiväkodin työyhteisössä.

#### Vahvuusperustaisuuden kasvattaminen työyhteisössä lisää hyvinvointia.

*Ei vahvuusperustaisuudesta ole juuri keskusteltu täällä työyhteisössä. Niin kuin esimerkiksi, et mitä se tarkoittaisi ja että millaista se vahvuuspuhe voisi olla. (V1)*

*Kyllä moni täällä positiivisen kautta miettii kasvatusta ja lapsille puhumista. Sen huomaa myös lapsista, että hekin on oppinut ehkä mallintamaan sitä aikuisilta. (V3)*

*Sehän on semmoinen asia, minkä eteen pitäisi tavallaan pitäis tietoisesti tehdä töitä, että sitä oikeesti rupeisi käyttämään tällaista vahvuuspuhetta. (V1)*

Yhteenvedona vahvuusperustaisuuden lisäämisestä työyhteisöön summaan, että tutkittavat kokivat yksimielisesti työyhteisössä käytävän yhteisen keskustelun vahvuusperustaisuudesta hyvin merkityksellisenä. Tutkittavien mukaan vahvuusperustaisuuden selkeämmällä avaamisella voitaisiin tukea vahvasti työyhteisön hyvinvointia. Suurin osa tutkittavista koki, että johtajalla on merkittävä vaikutus siihen, millaisin keinoin vahvuusperustaista toimintakulttuuria saadaan jalkautettua työyhteisön voimavaraksi.

Tutkittavien mukaan positiivinen asenne ja vahvuuskieli kasvattavat myönteisyyttä sekä lasten että aikuisten keskuudessa. Vahvuuskielen systemaattisempaan ja laajempaan levittämiseen tarvitaan työyhteisön yhteistä ymmärrystä ja keskustelua siitä, mitä vahvuusperustaisuus ja vahvuuskieli juuri tässä työyhteisössä tarkoittavat. Kauhasen (2016, 89–90) mukaan työyhteisöissä peräänkuulutetaan aktiivisuutta ja avointa dialogia johtajan suuntaan, jotta työyhteisön ehdottamia työkaluja tai hyvinvointia kasvattavia kokeiluja saataisiin jalkautettua koko työyhteisöön.

## 8.6 Toimenpide-ehdotukset työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle

Opinnäytetyöni yhtenä tavoitteena oli tuottaa analysoidusta tutkimusaineistosta valmiita toimenpide-ehdotuksia työn tilanteen päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle. Tuloksista muodostettiin seuraavat yhdeksän toimenpide-ehdotusta.

1. Luodaan varhaiskasvatuksen opettajien säännöllisiin pedagogisiin palavereihin (1 krt / kk) arvo-pohjainen, osallistava ja pedagogista keskustelua korostava luonne.
2. Yhdenmukaistetaan sisäistä ja ulkoista viestintää ja käytetään eri viestialueille omia kanaviaan.
3. Muutetaan varhaiskasvatuksen opettajien pedagogisten kokousten muoto päiväkotikohtaiseksi aiempien kahden päiväkodin yhteisten kokouskäytänteiden sijaan.
4. Otetaan käyttöön varhaiskasvatuksen opettajien ikäryhmien vertaispalaverit (1 krt / kk) yhteisillä alustuksilla ja keskustelevalle sekä mentoroivalle työtöteella.
5. Laajennetaan lasten vahvuusopetusta Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun avulla kaikkiin päiväkodin lapsiryhmiin. Muokataan vahvuustyökalua tarpeen mukaan ikä- ja tarveperustaisesti. Otetaan vahvuustyökalun selkeä varausjärjestelmä käyttöön.
6. Otetaan päiväkodin lapsiryhmille ja työyhteisölle käyttöön yhteiset vahvuuskuukaudet. Luodaan vahvuusperustaiselle toiminnalle selkeä malli ja rakenne lapsiryhmien ja työyhteisön kontekstiin.
7. Levitetään vahvuuskieltä systemaattisesti lapsiryhmien arkipedagogiikkaan ja työyhteisöön.
8. Otetaan vahvuuspurkit timantteineen käyttöön lapsiryhmien lisäksi työyhteisössä. Työyhteisön vahvuuspurkkiin saa laittaa timantin, jos kollega huomaa ja sanoittaa ääneen toisen sinnikkään, ystävällisen, itseään säätelevän tai rohkean teon.
9. Otetaan käyttöön varhaiskasvatuksen opettajien vertaismentorointimalli, jossa opettaja vierailee mentorointiparinsa lapsiryhmässä havainnoimassa toimintaa.

Suurin osa yllä olevista opinnäytetyössä kehitetyistä toimenpide-ehdotuksista on jo huomioitu työn tilanneessa päiväkodissa. Varhaiskasvatuksen opettajien pedagogisten kokousten sisältöjä on muokattu keskustelempaan ja yhteisöllisempään suuntaan yhdessä päiväkodinjohtajan kanssa. Seuraavassa alaluvussa tarkastelen jo toteutuneita vahvuusperustaisia muutostoimenpiteitä työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseksi.

### **8.7 Päiväkodissa käyttöön otettuja vahvuusperustaisia muutostoimenpiteitä**

Tässä alaluvussa tarkastelen konkreettisia muutostoimenpiteitä, jotka on jo otettu käyttöön työn tilanneessa päiväkodissa hyvinvoinnin vahvuusperustaisen kehittämisen tueksi. Seuraavat toimenpiteet ovat syntyneet opinnäytetyöprosessissa tai sen myötävaikutuksesta.

#### **Vahvuudet nostettiin koko päiväkodin teemaksi**

Merkittävimpana muutoksena vahvuusperustaisen toimintakulttuurin kehittämiseksi on ollut työni tilanneen päiväkodin kauden teemaksi ja yhdeksi toimintasuunnitelman kärjeksi nostettu vahvuusteema koko päiväkodin tasolle ja kaikkiin lapsiryhmiin. Inspiraation lähteenä tälle vahvuusteemalle toimi vahvuusperustainen opinnäytetyöni. Olen ollut teemassa mukana toimien yhtenä sen kehittämistä varten.

#### **Vahvuuskuukaudet jalkautettiin päiväkodin toimintakulttuuriin**

Aloitimme vahvuuksien tietoisesta jalkauttamisesta päiväkotiin opinnäytetyöprosessin aikana yhteistyössä päiväkodinjohtajan kanssa. Tämä tapahtui valitsemalla jokaiselle toimintakauden kuukaudelle yksi kokonaisvaltaisesti käsiteltävä, lapsiryhmissä harjoitettava ja työyhteisötasolla käsiteltävä vahvuus. Valitut vahvuudet nousivat suoraan opinnäytetyöstäni. Ensimmäinen yhdessä käsiteltävä vahvuus on sinnikkyys, toisena ystävällisyys, kolmantena itsesäätely, neljäntenä rohkeus ja viidentenä myötätunto. Esitellen vahvuuden ja sen harjoittelun menetelmät työyhteisölle aina kuukauden pedagogisessa palaverissa.

#### **Vahvuustyökalun käyttö laajeni kaikkiin lapsiryhmiin**

Kaikki päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajat hyödyntävät opinnäytetyöprosessissa kehitettyä vahvuustyökalua nyt omissa lapsiryhmissään vahvuuskuukauden vahvuuden mukaisesti. Esimerkiksi tammi-kuussa opettajat hyödynsivät sinnikkyuden vahvuustyökalua ja materiaalia vahvuusopetuksessaan.

### **Työyhteisön vahvuusbingo otettiin käyttöön**

Päiväkodin pedagogiseen toimintaan nostetut vahvuudet eivät ole vain lapsiryhmien toiminnassa käsiteltäviä teemoja, vaan niiden on tarkoitus vahvistaa koko työyhteisön hyvinvointia. Vahvuusteemaamme liittyy joka kuukausi työyhteisön vahvuusbingo. Kaikki työyhteisön jäsenet sitoutuvat tekemään jokaisesta vahvuusbingosta vähintään neljä tehtävää, kuten *siirrän herkkuhetkeäni* (itsesäätely), *tervehdin käytävällä jokaista vastaantulijaa* (ystävällisyys) tai *hypin niin pitkään kuin jaksan* (sinnikkyys).

### **Vahvuuskieltä alettiin tietoisesti levittämään**

Koko toimintakauden kestävä vahvuusperustaisen kehittämisen tarkoituksena on ennen kaikkea kasvattaa vahvuuskieltä päiväkodissa työyhteisön ja lasten keskuudessa. Vahvuuskielen levittämiseksi koko työyhteisön on tietoisesti käytettävä vahvuussanoja arjessa, kuten: puit ulkovaatteesi *sinnikkäästi* tai ojensit *ystävällisesti* maidon. Työyhteisössä kehutaan ja kannustetaan kollegoja siinä missä lapsiakin.

### **Vahvuuksien timanttipurkit otettiin käyttöön myös työyhteisölle**

Otimme vahvuustyökalusta tutut timanttipurkit käyttöön myös työyhteisölle. Henkilöstö saa laittaa vahvuustimanteja purkkiin aina huomattessaan jonkun kollegan tekemän vahvuusteon. Vahvuustimantin voi ansaita sinnikkyydestä, ystävällisyydestä, itsesäätelystä, rohkeudesta tai myötätunnosta aina kyseisen kuukauden vahvuusteeman mukaisesti.

## 9 OPINNÄYTETYÖN TUOTOS: VAHVUUSLEIJONAN VAHVUUSTUOKIOT

Yhdeksännessä luvussa tarkastelen opinnäytetyön tuotoksen kehittämisprosessia eli vahvuustyökalun muotoutumista Vahvuusleijonan vahvuustuokioiksi. Esittelen luvun aikana lukijoille, miten vahvuustyökalu syntyi ja millaista materiaalia Vahvuusleijonan vahvuustuokiot sisältävät. Lisäksi tarkastelen vahvuustyökalun tuomia hyötyjä ja sille suunniteltuja käyttötarkoituksia tutkimukseni päätyttyä. Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden opettajan menetelmäoppaan kansilehti, sisällysluettelo ja esimerkki kuvavuesteista ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (LIITE 4), mutta opettajan menetelmäopas kokonaisuudessaan tullaan säilyttämään salattuna liitemateriaalina.

### 9.1 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden syntyprosessin kuvaus

Aloittaessani viime syksynä vahvuustyökaluni suunnittelun, pidin sitkeästi kiinni siitä, että työkaluni symboli olisi kirahvi. Kiertäessäni suuren kauppakeskuksen liikkeitä ja etsiessäni työhöni sopivaa kirahvia, osui silmiini kuin vahingossa vahvuustyökaluun täydellisesti soveltuva leijona. Minulle kirkastui välittömästi, ettei pienten lasten kanssa harjoiteltavia vahvuuksia ilmentäisi mikään muu niin hyvin kuin tuo leijona. Ostin leijonia heti neljä, sillä tarvitsin yhden leijonan ilmentämään kutakin neljästä vahvuustyökaluni eri vahvuuksista. Siten syntyivät Vahvuusleijonat. Päiväkodin lapset ja koko työyhteisö ovat ottaneet Vahvuusleijonat innolla ja avosylin vastaan.

Seuraavaksi lähdin kehittämään Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalulle tutkittavien tarpeista lähtevää sisältöä. Eniten toiveita tutkittavat esittivät vahvuustuokioiden toiminnallisuudesta. Erityisesti sain toiveita siitä, että lasten kerrontataidot vahvistuisivat vahvuustyökalun käytön myötä ja vuorovaikutustaidot kehittyisivät vahvuustyökalun avulla. Ylivoimaisesti eniten toiveita sain sellaisesta käyttövalmista materiaalista, joka pitäisi sisällään kaiken soittimista, hernepusseista, saippuakuplista ja muista tarvittavista tarvikkeista alkaen. Toivomus johtui osaltaan aiemmin tarkastellusta varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajan vähyydestä. Halusin rakentaa vahvuustyökalusta yhtenäisen, selkeän ja systemaattisesti etenevän kokonaisuuden tutkittavien toiveiden mukaisesti, mutta kuitenkin siten, että yksi vahvuustuokio toimisi ketterästi myös yksinään. Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden tulisi olla kestoltaan riittävän lyhyitä ja lapsia innostavia, jotka olisivat käyttöön otettavissa ilman aikaa vievää materiaaliin tutustumista. Niinpä kehitin vahvuusopetuksen materiaaliksi neljä runsasta ja monipuolista vahvuuskassia, joissa kaikissa on mukana oma Vahvuusleijonansa.

## 9.2 Vahvuusleijonan vahvuustuokiot varhaiskasvatuksen opettajien työn tueksi

Opinnäytetyöprosessin aikana kehitettiin kokonaan uusi malli vahvuusopetukseen. Vahvuustyökalu muotoutui prosessinomaisesti toimintatutkimukseni aikana viisivuotiaiden lasten ryhmissä testaamisen ja työpajassa kirkastamisen myötä. Siitä syntyi tutkitusti lapsiryhmiä ja opettajia innostava työkalu varhaiskasvatukseen lasten laadukkaaseen vahvuusopetukseen. Kehitin vahvuustyökalun vastaamaan varhaiskasvatuksen opettajien kiireestä, kasvaneesta työmäärästä ja suunnitteluajkojen haasteista johtuviin tarpeisiin. Kehitin vahvuustyökalun mahdollistamaan yhdenvertaisen ja laadukkaan vahvuusopetuksen kaikille päiväkodin lapsille.

Jaoin Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkaluni neljään erilliseen kokonaisuuteen eli vahvuustuokioon: *ystävällisyyteen*, *sinnikkyyteen*, *itsesäätelyyn* ja *rohkeuteen*. Kunkin tuokion omasta vahvuuskassista löytyy runsaan materiaalin lisäksi laminoidut opettajan oppaat, jotka sisältävät kaikki vahvuustuokiossa tarvittavat leikki- ja toimintaohjeet. Lisäksi jokaiseen vahvuuskassiin on tehty valmiiksi numeroitu kuvatuki vahvuustuokioon eli selkeät kuvat kaikista vahvuustuokion toiminnoista, jotka opettaja levittää lasten nähtäväksi riviin piirin keskelle tuokion alkaessa. Kuvia käännetään ympäri yksi kerrallaan aina kyseisen toiminnan tai leikin tekemisen jälkeen. Kuvat selkeyttävät vahvuustuokion kulkua, lasten on helppoa ja motivoivaa seurata niitä ja opettaja rytmittää toimintaansa niiden avulla. Valmis, numeroitu kuvatuki sai materiaaleistani eniten kiitosta vahvuustyökalua testanneilta tutkittavilta. Esimerkki tästä kuvatuesta on opinnäytetyöni liitteenä (LIITE 4). Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalu on kehitetty toimimaan erillisinä, yhtä vahvuutta kerrallaan opetettavina tuokioina, eikä niitä tarvitse käydä tietyssä järjestyksessä.

Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun materiaali sisältää opettajan menetelmäoppaan toiminta- ja leikkiohjeineen sekä kaiken sen toimintamateriaalin, jota varhaiskasvatuksen opettaja kussakin neljässä vahvuustuokiossa tarvitsee. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun kaikki materiaali löytyy jo työn tilanneesta päiväkodista sille järjestetyltä erityiseltä paikaltaan päiväkodin vahvuushyllystä. Vahvuushyllyn esittelen kuvassa 6 (KUVA 6). Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden materiaali on vahvuushyllyssä neljään suureen kangaskassiin pakattuna. Vahvuushyllystä löytyy myös varaukalenteri, johon opettajat voivat tehdä varauksia yksittäisten vahvuustuokioiden materiaalikalasteille. Vahvuustyökalun selkeys ja helppokäyttöisyys on herättänyt paljon kiinnostusta ja saanut suurta kiitosta työyhteisöstä.



KUVA 6. Päiväkodin vahvuushylly

### 9.3 Vahvuusleijonan vahvuustuokioihin päässeet luontenvahvuudet

Päädyn valitsemaan vahvuustyökaluni jokaiseen vahvuustuokioon oman harjoiteltavan luontenvahvuuden. Koska luontenvahvuuksia löytyy peräti 26, eli VIA-luokituksen 24 luontenvahvuutta (Peterson & Seligman 2004) sekä sisukkuus ja myötätunto (Uusitalo-Malmivaara 2019, 34; Wenström 2022, 48–49), pelkäsin jo hetken, tuleeko lopulliseen vahvuustyökaluun päätyvien luontenvahvuuksien valinta olemaan vaikeaa. Neljä Vahvuusleijonan vahvuustuokioihin päätynyttä luontenvahvuutta oli kuitenkin lopulta helppoa valita. Ne osoittautuivat myös vahvuustyökalun testausjaksolla erittäin onnistuneiksi ja tutkittavilta paljon kiitosta saaneiksi valinnoiksi.

Kolme vahvuustyökalun luontenvahvuuksista ovat ystävällisyys, sinnikkyys ja itsesäätely. Ne ovat sellaisia luontenvahvuuksia, joiden olen varhaiskasvatuksen erityisopettajana havainnut olevan kaikkein

tärkeimpiä varhaiskasvatusikäisten lasten kokonaiskehityksen kannalta. Yksi Vahvuusleijonan vahvuustuokioissa harjoitettava vahvuus on rohkeus, jonka avulla autamme lapsia toteuttamaan niitä asioita, joita he eivät ole ehkä ajatelleet edes pystyvänsä tekemään (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 175). Tarkastelen seuraavaksi lyhyesti Vahvuusleijonan vahvuustuokioihin valikoituneita luontevahvuuksia. Esittelen kunkin tuokion luontevahvuutta ilmentävät Vahvuusleijonat kuvassa 7.

**Ystävällisyys** luontevahvuutena toimii lähtökohtana kaikkien sosiaalisten suhteiden kehittymiselle ja onnistuneille ihmissuhteille. Ystävällinen ihminen on kiinnostunut toisten hyvinvoinnista ja näkee vai-vaa toisten eteen. Myönteiset tunteet lisäävät ihmisten ystävällistä käyttäytymistä. Ystävällisten tekojen kokeminen antaa lohtua ja uskoa ihmisten hyvään tahtoon muita kohtaan. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 209–211.)

**Sinnikkyys** luontevahvuutena on pitkäkestoisten tavoitteiden saavuttamista ja päättäväisyyttä jatkaa eteenpäin. Sinnikkyys on jatkamista myös haasteiden edessä ja toipumiskykyä ongelmatilanteiden jäl-keen. Sinnikkyys ennustaa menestymistä monella elämän osa-alueella. Se auttaa saattamaan asioita val-miiksi, vaikkei millään enää jaksaisi jatkaa. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 98–99.)

**Itsesäätely** on oman toiminnan ja itsensä ohjaamista kohti toivottua päämäärää. Itsesäätelyä liittyy kaik-kiin ihmisen vuorovaikutustilanteisiin ja sisäisiin prosesseihin. Itsesäätelytaito on yksi ihmisen psyykeen tärkeimmistä sopeutumismekanismeista. Se auttaa hillitsemään haluja tarpeiden mukaan sekä auttaa yl-läpitämään ja ohjaamaan tavoitteellista toimintaa. Itsesäätelyä luonnehditaan arjen voimatyökaluksi. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 107–109.)

**Rohkeudella** luontevahvuutena tarkoitetaan, että uskaltaa tehdä asian minkä on päättänyt, vaikka se pelottaisi tai siinä kohtaisi vastoinkäymisiä. Rohkeus avaa ihmisille uusia ovia ja tarvittaessa sulkee toisia. Rohkeus on ihmisten kykyä kestää epävarmuutta ja toipua mahdollisista vastoinkäymisistä. Se on hyvin tärkeä luontevahvuus oppimiselle. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2019, 174–175.)





KUVA 7. Vahvuusleijonat nimettyinä luontevahvuuksien mukaan

#### 9.4 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden kohderyhmä ja kesto

Tutkimusprosessin aikana vahvuustyökalun kohderyhmä oli päiväkodin viisivuotiaiden lasten ryhmissä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat (N=4). Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden kohderyhmä laajeni tutkimukseni aikana huomattavasti ja tulee laajenemaan yhä tutkimusprosessin päätyttyä. Kohderyhmäni tulee lopulta käsittämään kaikki opinnäytetyön tilanteen päiväkodin 11 lapsiryhmän varhaiskasvatuksen opettajat. Lisäksi samaan varhaiskasvatusyksikköön kuuluvan toisen päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajat saavat vahvuustyökalun kokonaisuudessaan käyttöönsä tutkimukseni jälkeen.

Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden -työkalulle suunniteltu ja ideaali lapsiryhmän koko on seitsemän lapsen pienryhmä yli kolmivuotiaita tai neljän lapsen pienryhmä alle kolmivuotiaita. Pieni ryhmäkoko takaa Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden toiminnallisuuden ja varmistaa jokaisen lapsen osallisuuden. Lapsiryhmän kokoa ei ole kuitenkaan rajattu. Jos lapsiryhmä on suuri, on tuokiota ohjaavan varhaiskasvatuksen opettajan lisäksi hyvä olla toinen aikuinen avustamassa ja tukemassa tuokion sujumista. Toinen

aikuinen voi toimia myös lasten havainnoitsijana, josta saadaan tärkeää arviointitietoa ja dokumentaatiota.

Yhden Vahvuusleijonan vahvuustuokion kesto on noin 45 minuuttia. Koska vahvuustuokioiden kaikki sisällöt ovat toiminnallisia, lapset jaksavat hyvin vähän pidemmän toiminta-ajan. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot on suunniteltu pidettäväksi kerran viikossa. Siten uuden toiminnan ja sisältöjen vastaanottaminen ei käy lapsiryhmän opettajalle tai lapsille liian raskaaksi. Kaikkien vahvuustuokioiden loppupuolella laitetaan silmille kuvainnollisesti näkymättömät Vahvuuslasit. Harjoitus on mielikuvitusleikki, jossa vahvuuksia nähdään itsessämme ja ympärillämme Vahvuuslasien avulla erityisen tarkasti. Vahvuuslasit-harjoituksen myötä vahvuusperustaista toimintakulttuuria on helppoa ylläpitää ja kannatella lapsiryhmän pedagogisessa toiminnassa koko viikon ajan. Varhaiskasvatuksen opettaja ylläpitää tietoista vahvuusperustaista toimintakulttuuria lapsiryhmässään siltaamalla kussakin tuokiossa käsitellyn vahvuuden osaksi muuta ryhmän pedagogista toimintaa.



KUVA 8. Opettajan opas, vahvuuksien arkku ja Vahvuusleijona

## 9.5 Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden materiaali

Käyttövalmis Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalu sisältää seuraavan materiaalin:

- Saatekirjeet lähetettäväksi lasten huoltajille ennen kerhojakson alkua
- Vahvuuksien mukaan nimikoidut kangaskassit (4 kpl)
- Puisen aarrearkun, josta opettaja “taikoo” Vahvuusleijonan aarteita tuokion aikana
- Vahvuusleijona-hahmot (4 kpl), jokaisessa kangaskassissa on oma leijonansa
- Vahvuustuokioiden tarkat tuokiosuunnitelmat eli opettajan menetelmäoppaan
- Listan jokaiseen vahvuustuokioon tarvittavista tavaroista (istuintyyny, muotopalat, kaiutin ym.)
- Vahvuusleijonan kirjoittamat vahvuuskirjeet lapsille (4 kpl)
- Tervehdyskuvat ryhmätilan ovelle: “Millä tavoin tervehtien tulet tänään vahvuustuokioon”
- Vahvuustuokioon tarvittavat toimintakuvat eli valmiin kuvatuen (lähde: papunet.net)
- Voimavahvuuskortit (ystävällisyys, sinnikkyys, itsesäätely ja rohkeus)
- Lisäksi vahvuustuokioiden materiaalikasseista (4) löytyvät valmiina mm. seuraavat tarvikkeet:  
Saippuakuplia, hernepusseja, vahvuusrusinoita, muotopaloja, tunnelämpömittari, rytmimunia, rytmikapula kapellimestarille, vahvuuksien timanttipurkit, timantteja, tähti tähtituolille, pussukat kirjeille ja rusinoille (KUVA 9)



KUVA 9. Vahvuusleijonan itsesäätelyn vahvuustuokion materiaalikassin esittely

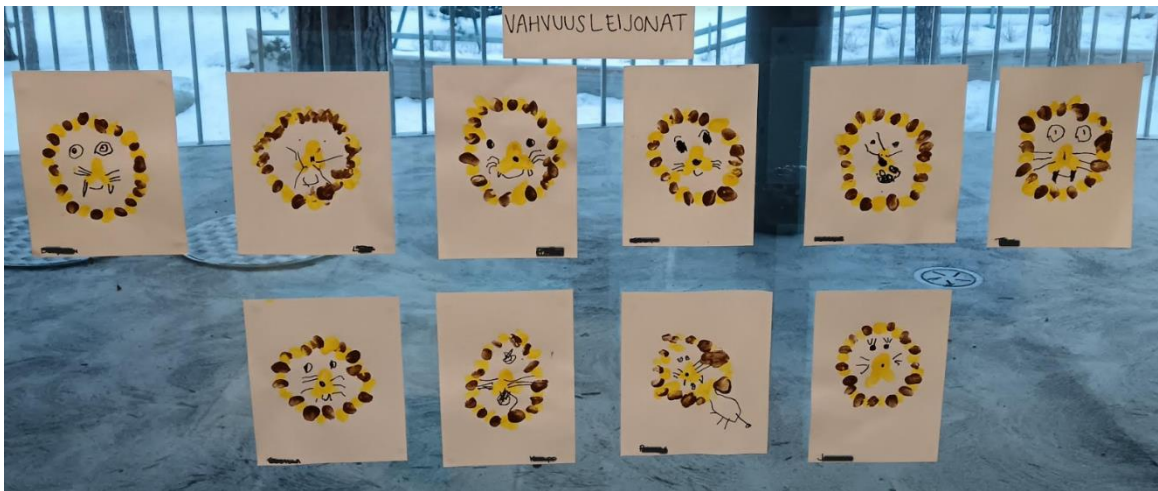
## 9.6 Yhteenveto vahvuustyökalun käytön keskeisimmistä hyödyistä

Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun käytön hyödyt kirkastuivat tutkittavien kuukauden testausjakson aikana viisivuotiaiden lapsiryhmissä sekä lopuksi yhteisessä vahvuustyöpajassa. **Selvitin vahvuustyökalun käytön tuomia hyötyjä** tutkittavilta toisessa puolistrukturoidussa teemahaastattelussa testausjakson jälkeen. Ensimmäisen puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla olin selvittänyt tutkittavien tarpeet vahvuustyökalulle. Tutkimusaineistoanalyysin teemoittelun avulla sain tuloksiksi vahvuustyökalun merkittävimmät hyödyt.

*Vahvuusleijonan vahvuustuokiot on todellakin työkalu, jota haluan käyttää! Mutta haluisin ottaa se Leijonan moneksi kerraksi mukaan ja paneutua vielä enemmän aina yhteen vahvuuteen. (V2)*

*Käyttäisin tuokioissa vielä enemmän aikaa. On niin paljon hyvää asiaa, että samalla kaavalla haluaisin venyttää yhden tuokion pariaksi erilliseksi kerraksi. Kun laitamme vahvuuslasit päähämme, niin seuraavalla viikolla sitten voisi palata siihen ja kysellä, mitä sinä olet nähnyt niillä laseilla. (V2)*

*Kun oli viimeinen kerho, niin oli aika haikeat tunnelmat, että kun nyt se päättyy. (V4)*



KUVA 10. Vahvuustyökalun innoittamat Vahvuusleijonat lasten askartelemina

Yhteenveto Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun merkittävimmistä viidestä hyödystä työn tilanteelle päiväkodille:

1. Käyttövalmis Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalu tarjoaa varhaiskasvatuksen opettajille ketterän ja laadukkaan materiaalin lapsiryhmien vahvuusopetukseen. Valtava innostus Vahvuusleijonaa kohtaan levisi myös muuhun varhaiskasvatuksen toimintaan, kuten askarteluihin (KUVA 10).
2. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun materiaalikassit ovat erittäin helposti käyttöönotettavia kaikissa tilanteissa. Niitä voidaan käyttää myös *ex tempore* ilman tarvittavia ja aikaa vieviä ennakkovalmisteluja.
3. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun systemaattisen käytön myötä opettajien puheissa kasvava vahvuuskieli leviää lapsiryhmiin ja koko päiväkotiin, mikä tukee merkittävästi työyhteisön vahvuusperustaista kehittämistä.
4. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun käyttövalmis materiaali keventää varhaiskasvatuksen opettajien työtaakkaa, mikä vaikuttaa myönteisesti heidän hyvinvointiinsa.
5. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun käyttämisestä voidaan todeta olevan selvää hyötyä koko työyhteisön hyvinvoinnin kasvulle sekä vahvuusperustaisen toimintakulttuurin leviämiseksi.

## 10 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen valinta osui aivan nappiin. Tämä tapahtui monestakin syystä, eikä vähäisimpänä oman valtavan innostukseni näkökulmasta. Rakastin tämän vahvuusperustaisen tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tekemistä! Motivaationi opinnäytetyön tekemiselle säilyi erinomaisella tasolla läpi tutkimusprosessin. Loppuvaiheessa minun oli vaikeaa pysyä poissa opinnäytetyön kirjoittamiseni äärestä.

Työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen on erittäin ajankohtainen ja tärkeä aihe. Tällä opinnäytetyöllä pystyttiin vastaamaan useaan päiväkodin kehittämistarpeeseen. Koen, että pystyin aidosti vastaamaan työlläni sellaisten toimenpiteiden kehittämiseen, joilla saatiin kasvatettua hyvinvointia, vahvuuskieltä ja vahvuuksien hyödyntämistä koko työyhteisön tasolla. Olen työskennellyt tiiviisti vahvuusperustaisuuden ja vahvuusopetuksen parissa varhaiskasvatuksen erityisopettajana jo muutaman vuoden ajan, ja oli antoisaa päästä levittämään sitä laajemmin koko päiväkotiin opinnäytetyöni myötä.

Vahvuusperustainen kehittäminen kiinnostaa minua mitä suurimmissa määrin. Hakiessani opiskelemaan Centria-ammattikorkeakouluun, olin jo miettinyt suuntaa antavan tutkimussuunnitelman tulevalle opinnäytetyölleni. Tultuani valituksi koulutukseen, olin erityisen onnellinen siitä, että pääsisin toteuttamaan suunnittelemani opinnäytetyön työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaisesta kehittämistä. Vahvuustyökalu, josta tutkimusprosessin aikana kehitettiin Vahvuusleijonan vahvuustuokiot, on otettu aivan valtavalla innolla ja suurin kiitoksin vastaan työn tilanneessa päiväkodissa. Vahvuustyökalu levisi lapsiryhmien vahvuusopetukseen huomattavasti nopeammin ja laajemmin kuin olisin ikinä osannut toivoakaan.

Hyvin mielenkiintoinen matkani vahvuusperustaisuuteen imaisi minut täysillä mukaansa. Ajattelin opinnäytetyötäni kävelyillä, töissä ollessani, bussimatkoilla, kahvia keittäessäni, hiihtolenkeillä, joogatunnilla, kuntosalilla ja useimmiten jopa heti herättyäni. Vahvuusperustaisuuden ja hyvinvoinnin teemat olivat mielessäni koko tutkimusprosessin ajan. Kirjoitin opinnäytetyöhöni sopivia, mieleeni juolahtaneita ajatuksiani toisinaan ylös matkapuhelimeeni tai sähköpostiini. Päästyäni usein kirjoitustyössäni flow-tilaan, en malttanut lopettaa kirjoittamista lainkaan. Jouduin toisinaan lähes pakottamaan itseni pitämään taukoja. Opinnäytetyöni kirjoituspäivät venyivät helposti 10–12 tunnin mittaisiksi. Läheiseni saivat kuulla vahvuusperustaisuuden, vahvuuksien ja hyvinvoinnin teemoista laaja-alaisesti tämän tutkimusprosessin aikana.

## 10.1 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelua

Vaikken sitä voinut luvata, pyrin opinnäytetyölläni tuottamaan lisäarvoa työyhteisön hyvinvoinnille. Toimintamallejani olivat varhaiskasvatuksen opettajien työn tueksi kehitetty vahvuustyökalu sekä valmiiden toimenpide-ehdotusten tuottaminen työyhteisön vahvuusperustaisen toimintakulttuurin kehittämiseksi. Omat kiinnostukseni vahvuusperustaista kehittämistä ja työyhteisön hyvinvoinnin kasvattamista kohtaan ovat erittäin suuret.

Hain opinnäytetyölleni tutkimusluvan tarvittavine liitteineen työorganisaatioltani Helsingin kaupungilta. Lähetin toimintatutkimusta koskevan tiedotuskirjeen ja suostumuslomakkeen tutkittavilleni sähköpostitse hyvissä ajoin. Tutkimukseeni osallistuminen oli tutkittaville täysin vapaaehtoista, eikä se aiheuttanut heille minkäänlaista haittaa. Tutkittavilla oli täysi oikeus keskeyttää tutkimus missä tahansa vaiheessa. Pyysin allekirjoitetut suostumuslomakkeet henkilökohtaisesti takaisin ja säilytin niitä lukollisessa kaapissa kotonani. Tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseksi kysyin heiltä ainoastaan työkokemuksen vuosina, lapsiryhmän koon ja ikärakenteen. Äänitin haastattelut nauhurillani ja siirsin ääninauhotteet välittömästi tietokoneelleni, johon on pääsy vain minulla henkilökohtaisella salasanallani. Tyhjensin nauhurin heti nauhoitteiden siirtämisen jälkeen. Tutkimuksen päätyttyä hävitän ääniaineiston asianmukaisesti ja laitan suostumuslomakkeet silppuriin. Vastaajien henkilöllisyyden suojelemiseksi esitän heidät aineistossani anonyymeillä koodeilla (V1-V4). Tutkimukseen osallistuvia ei täten voida mitenkään tunnistaa tuloksista tai valmiista opinnäytetyöstä.

Kiinnitin laajaa huomiota tarkkuuteeni, huolellisuuteeni ja rehellisyyteeni läpi opinnäytetyöprosessin. Harjoitin tutkimuksen aineistonkeruussa, tulosten analysoinnissa, pohdinnassa ja raportoinnissa hyvän tieteellisen käytännön mukaista toimintaa. Oma asemani tutkitussa päiväkodissa on objektiivinen. En itse työskentele lapsiryhmässä, vaan toimin varhaiskasvatuksen laaja-alaisena erityisopettajana koko päiväkodissa. Tutkimusmenetelmäni ovat tieteelliset kriteerit täyttävät. Tulosten julkaisu tapahtuu avoimesti ja vastuullisesti Theseuksessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tutkijana sitouduin toimimaan objektiivisesti ja tosiseikkoja kunnioittaen. En antanut minkään henkilökohtaisten asioiden, henkilökemioiden, uskomusten tai kuulopuheiden vaikuttaa opinnäytetyöprosessiini. Huomioin tutkimusraporttia kirjoittaessani ja koko tutkimusprosessin aikana, että opinnäytetyöni tarkastetaan plagioinnin varalta.

## 10.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua

Opinnäytetyöni on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Kehittämistoiminnan aikana syntyy uutta ja käyttökelpoista tietoa. Tuotetun tiedon käyttökelpoisuus mittaa tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luotettavuutta. Tulosten näkökulmasta tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luotettavuus nojaa prosessissa syntyneiden tulosten hyödynnettävyyteen. (Toikko & Rantanen 2009, 121, 125.) Tuotetun tiedon käyttökelpoisuuden näkökulmasta tutkimukseni on luotettava. Tuotetut toimenpide-ehdotukset työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämiselle onnistuivat erinomaisella tasolla, sillä useat kehittämistoimenpiteistä toimeenpantiin onnistuneesti jo tutkimusprosessin aikana. Niistä mainittakoon varhaiskasvatussyksikön vahvuuskuukausien käyttöönotto sekä palaverikäytänteiden muokkaaminen pedagogisen keskustelun suuntaan. Tutkimukseni tuotti käyttökelpoista tietoa Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun muodossa, kun kehitin varhaiskasvatuksen vahvuusopetukseen uudenlaisen konkreettisen toimintamallin ja tuotoksen. Kehitetyn työkalun käyttökelpoisuus ja sen mukana tuoma suuri hyöty tukevat tämän tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti pyritään korvaamaan vakuuttavuuden käsitteellä, sillä kvalitatiivinen tutkimus ei ole suoraan toistettavissa kuten kvantitatiivinen tutkimus. Tämän lisäksi tutkijaa itseään voidaan arvioida. Käytin laadullisessa opinnäytetyössäni kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, joissa tiedon luotettavuuden kriteerinä pidetään työn vakuuttavuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 122–123.) Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös tuotetun tiedon varmuuden, vastaavuuden, puolueettomuuden, uskottavuuden ja siirrettävyyden käsitteillä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 135–139). Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös työssäni tuotetun tiedon siirrettävyys, sillä toimintatutkimuksessa tuotetut vahvuusperustaiset toimenpide-ehdotukset sekä Vahvuusleijonan vahvuustuokiot-työkalu ovat kumpikin helposti siirrettävissä käyttöön toisiin päiväkodeihin. Tutkimukseni luotettavuutta kohentaa myös se, että olen kuvannut tutkimukseni toteutuksen ja kaikki prosessini vaiheet erittäin tarkasti.

Tein toimintatutkimukseni tiiviissä yhteistyössä työn tilanneen päiväkodin kanssa, mikä tukee sen luotettavuutta. Itselläni on vahvaa käytännön työkokemusta ja osaamista varhaiskasvatuksesta. Minulla on myös laajaa osaamista tutkimastani aiheesta eli vahvuuksista ja niiden hyödyntämisestä opettajan pedagogisessa toiminnassa. Substanssiosaamiseni ja varhaiskasvatuksen toimintaympäristöjen erinomainen tuntemukseni kasvattivat luotettavuuttani tarkastella kriittisesti ja objektiivisesti vahvuuksien merkitystä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnille varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä.



### 10.3 Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun pohdinta

Ammatillinen kasvuni tämän opinnäytetyön aikana on ollut merkittävä. Substanssiosaamiseni opinnäytetyön ydinaiheesta eli vahvuuksien kehittämisestä varhaiskasvatuksen kontekstissa oli hyvällä tasolla jo tutkimusprosessin alkaessa. Sain opinnäytetyöprosessin aikana huomattavasti lisää tietoa erilaista hyvinvointi- ja vahvuusteorioista lähdekirjallisuuteen syventyessäni sekä teoreettista viitekehystä laatiesani. Opin opinnäytetyöni aiheiden näkökulmasta paljon työhyvinvoinnista ja laajasta vahvuusnäkemyksestä sekä sen hyödyntämisestä toimialallani. Lisäksi pääsin tarkastelemaan omia vahvuuksiani ja hyödyntämään niitä. Opin, että tutkijana minulta löytyy tarpeen tullen erittäin paljon joustavuutta, muutostakyä, luovuutta, suunnitelmallisuutta, tilannetajua, tehokkuutta, organisointikykyä, valtavaa ahkeruutta, sinnikkyyttä, sisua, innokkuutta ja oppimisen iloa.

Erilaiset tutkimusmenetelmät ja niiden lähestymistavat tulivat opinnäytetyöprosessin aikana minulle tutuiksi, samoin aiempaa varmempi tieteellisen kirjoittamisen taitoni. Sain lisää itsevarmuutta lähdeviittaamiseen ja -kriittisyyteen sekä tutkimusraportin lähdeluettelon laadintaan. Opin tarkastelemaan eroavaisuuksia tutkimuksellisen kehittämistoiminnan erilaisissa lähestymistavoissa eli toimintatutkimuksessa, konstruktivisessa tutkimuksessa ja tapaustutkimuksessa. Opin, kuinka opinnäytetyöhön valittua lähestymistapaa perustellaan. Tietoni kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista kasvoi myös käsitteiden osalta. Tutkimusluvan saaminen suuren kaupungin organisaatiosta kaikkine liitteineen oli niin ikään prosessi, josta opin paljon uutta. Oman tutkimussuunnitelmani esittely yamk-opinnäytetyöseminaarissa PowerPoint-esityksellä toi minulle lisää esiintymisvarmuutta. Kuvien ja kuviodien laatijana osaamiseni kasvoi selvästi.

Ammatillisen kasvun näkökulmasta tärkein oppini on ehdottomasti se, että haluan jatkaa tulevaisuudessa vahvuusopetuksen ja vahvuusperustaisen toimintakulttuurin ansiokasta kehittämistyötä. Toivon, että hyvinvoinnin ja vahvuuksien kehittämisen saralta löytyisi tulevaisuuden asiantuntijatyöni. Uskon, että hyvinvointitaitojen opetus tulee ajan myötä laajenemaan ja saamaan lisää jalansijaa varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Toivon itse olevani jollakin tavalla mukana tuossa kehittämistyössä.

## 10.4 Johtopäätökset

Tutkimustehtäväni oli selvittää, onko kehittämästäni vahvuustyökalusta eli Vahvuusleijonan vahvuustuokioista hyötyä varhaiskasvatuksen opettajien omien vahvuuksien tunnistamiselle ja käytölle sekä heidän hyvinvoinnilleen.

Opinnäytetyön merkittävyys ja suora hyöty työelämälle olivat suuret. Tutkimuksellinen kehittämistoimintani tuotti opinnäytetyön tilanteen päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajille uuden mallin vahvuusopetukseen. Sillä vastattiin suoraan varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajan puutteesta, kasva-  
neesta työmäärästä ja kiireestä johtuviin tarpeisiin. Lisäksi työyhteisölle tuotettujen toimenpide-ehdotusten käyttöönotto toi merkittävää hyötyä päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustaiselle kehittämislle.

Opinnäytetyön tilanteessa päiväkodissa kirkastettiin kehittämisprosessin aikana jo olemassa olevia pedagogisia ja rakenteellisia toimintamalleja. Päiväkodin työyhteisö otti positiivisesti ja innolla vastaan yhteistyössä päiväkodinjohtajan kanssa hiotut palaverikäytänteiden ja vahvuusperustaisten toimintatapojen muutokset sekä kaikille opettajille tarjotun Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun. Vahvuusperustaisten toimenpide-ehdotusten toteutumisen valossa voin todeta, että tutkitun päiväkodin työyhteisön vahvuusperustaisella kehittämisellä on hyötyä henkilöstön hyvinvoinnin kasvulle. Tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien vahvuustyökalun kuukauden testausjakson myötä tapahtui maltillista hyvinvoinnin kasvua. Vahvuusperustaisuuden tietoinen nostaminen päivittäiseen pedagogiikkaan kasvatti vahvuuskieltä päiväkodin työyhteisössä. Havaittiin, että vahvuuskieli levisi työyhteisössä kehittämisprosessin aikana myös aikuiselta toiselle, mitä pidetään erinomaisena tehokeinona vahvuuskielen mallintamisessa ja vahvuusperustaisen toimintakulttuurin jalkauttamisessa lapsille. Tutkimusprosessin aikana sain kuulla runsaasti vahvuuskieltä työyhteisöltä lapsille sinnikkyyydestä, rohkeudesta ja ystävällisyydestä.

Johtopäätöksenä voin todeta, yhtyen Sandbergin (2021, 20) väitteeseen, että vahvuusperustaisen toimintakulttuurin rakentamiseen tarvitaan kaikkien työyhteisön jäsenten työpanoksen lisäksi vahvaa johtajuutta. Johtajan rooli on toimia vahvuusperustaisten toimenpiteiden mahdollistajana. Yhteistyössä päiväkodinjohtajan kanssa tämä tutkimuksellinen kehittämisprosessi johti hienoihin vahvuusperustaisiin muutoksiin työyhteisön toimintamalleissa ja sen kokouskäytänteissä. Voin ilolla todeta, että opinnäytetyöstä oli sen tilanteelle päiväkodille suurempaa hyötyä kuin olin alun perin arvioinut ja toivonut.

## 10.5 Opinnäytetyöni hyödyt tutkimuksen päätyttyä

Opinnäytetyöni tuotoksena syntynyt Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalu tulee jäämään laajaan hyötykäyttöön työni tilanteen päiväkodin lapsiryhmien vahvuusopetuksessa. Olin onnellinen ja kiitollinen huomattessani, että Vahvuusleijonien vahvuustuokiot otettiin käyttöön päiväkodin jokaisessa lapsiryhmässä jo tutkimukseni aikana.

Huomasin tutkimukseni aikana päiväkodin Instagram-tilillä useita postauksia Vahvuusleijonan vahvuustuokioista. Sain runsaasti kehuja ja kiitosta varhaiskasvatuksen opettajilta vahvuustyökalun helppokäyttöisyydestä ja sen inspiroivasta materiaalista. Erityistä kiitosta saivat tuokioiden valmiit toimintakuvat, joita kääntämällä tuokio eteni alusta loppuun sujuvasti ja lapsia innostavasti. Myös alueen muiden päiväkotien kasvatushenkilöstö esitti minulle kyselyitä ja toiveita tästä materiaalista vieraillessaan päiväkodissamme. Vahvuusleijonasta muodostui päiväkodin lapsille niin tärkeä, että sitä haluttiin hoitaa ja halata myös vahvuustuokioiden ulkopuolella. Sain ilokseni kuulla yhden lapsiryhmän askarrelleen jo omat Vahvuusleijonat ryhmänsä seinälle. Opinnäytetyölläni oli siis todellista vahvuusvoimaa!

Päiväkodin työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen tulee jatkumaan opinnäytetyönsäni syntyneiden toimenpide-ehtotusten käyttöönoton myötä. Lisäksi lähitulevaisuudessa tulen mahdollistamaan Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun materiaaleineen toisen päiväkodin vahvuusopetuksen tueksi. Kyseinen päiväkotikoulu kuuluu samaan varhaiskasvatusyksikköön opinnäytetyön tilanteen päiväkodin kanssa ja työskentelen myös siellä säännöllisesti erityisopettajana. Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun jalkauttaminen tähän päiväkotiin mahdollistuu siten ketterästi.

Toivon Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalun vakiintuvan vahvuusopetukseen sen pitkäaikaiseksi materiaaliksi työni tilanteessa päiväkodissa. Haaveenani on, että varhaiskasvatuksen opettajat voisivat ottaa vahvuusopetuksen materiaalikassit vahvuushyllystä mukaansa lapsiryhmiin ilman esivalmisteluja tai SAK-työaikaan vievää suunnittelutyötä. Toivoisin, että kehitettyä vahvuustyökalua voisi hyödyntää lapsiryhmissä vallitseviin ajankohtaisiin haasteisiin, esimerkiksi jos lasten säätelytaidot haastavat lapsiryhmän arkea, voisi varhaiskasvatuksen opettaja hyödyntää Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden itesäätely-materiaalikassia jo etupainotteisesti lapsiryhmän varhaisena tukikeinona.

Tulen hyödyntämään toimintatutkimuksesta saatuja tuloksia Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkaluuni jatkokehittämissä. Tulevaisuudessa haluan jatkokehittää erinomaisesti vastaanotetusta vahvuustyö-

kalusta pitkäaikaisen ja laadukkaan tuotteen vahvuusopetukseen, jota on helppoa mukauttaa lapsiryhmissä vallitseviin tarpeisiin. Haluaisin luoda Vahvuusleijonan vahvuustuokioista sellaisen materiaalin, josta löytyy sisällöllistä variaatiota harjoituksissa, leikeissä ja toiminnassa eri kehitysvaiheissa olevien lasten tarpeisiin. Tulevaisuudessa toivoisin laajentavani työkalun Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden neljästä materiaalikassista yhä useammaksi kassiksi. Haaveilen materiaaliini laajentamisesta siksi, koska mielestäni tärkeitä luontevahvuuksia, joista haluaisin kehittää lisää vahvuustuokioita, löytyy vielä useita. Olen suunnitellut kehittäväni toiminnalliset Vahvuusleijonan vahvuustuokiot seuraavaksi *myötätunnon*, *ryhmäytötaitojen*, *luovuuden* ja *uteliaisuuden* kokonaisuuksiksi. Tulen ohjaamaan päiväkotini varhaiskasvatuksen opettajat luonnollisesti myös uuden materiaalin käyttöön.

## 10.6 Jatkotutkimusaiheet

Ensimmäisenä jatkotutkimusaiheena esitän tutkittavaksi, millainen vaikutus Vahvuusleijonan vahvuustuokiot -työkalulla olisi varhaiskasvatuksen opettajien sijaan lasten omien vahvuuksien tunnistamiselle ja niiden käytölle. Esitän tutkimusaiheena, kuinka tehokkaasti vahvuusperustaisuus leviäisi lapsiryhmän kontekstissa vahvuustyökalussani käytetyillä menetelmillä eli Vahvuuslasit-harjoituksella ja systemaattisesti vahvuuskieltä käyttäen.

Toisena jatkotutkimusaiheena esitän, millaisia eroavaisuuksia syntyisi lasten omien vahvuuksien tunnistamisessa ja käytössä kahdelle kehitysvaiheeltaan homogeeniselle lapsiryhmälle, joista toiselle ryhmistä ohjattaisiin säännöllisesti Vahvuusleijonan vahvuustuokioita ja ylläpidettäisiin vahvuusperustaista toimintakulttuuria. Vastaavasti toiselle ryhmistä ei annettaisi vahvuusopetusta eikä käyttäisi tietoista vahvuusperustaista pedagogiikkaa.

Kolmantena jatkotutkimusaiheena esitän tutkittavaksi, millä tavoin varhaiskasvatuksen opettajien omat vaikutusmahdollisuudet työssään vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa. Keräsin aiheesta jo paljon tutkimusaineistoa tämän opinnäytetyön ensimmäisessä puolistrukturoidussa teemahaastattelussa. Olisi todella mielenkiintoista tutkia jo kerätyn tutkimusaineiston valossa sitä näkökulmaa, millainen vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien työssään kokemilla vaikutusmahdollisuuksilla on heidän hyvinvointiinsa, ja miten sitä voisi kehittää ja vahvistaa.

## LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. *Työelämätaidot. Menesty & voi hyvin*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Arolainen, K. 2023. *Ymmärrä vahvuuksia*. Saatavissa: <https://ymmarrays.fi/ymmarra-vahvuuksia>. Viitattu 7.12.2023.
- Avola, P. & Pentikäinen, V. 2022. *Kukoistava kasvatus. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja*. 3., uudistettu painos. Espoo: BEEhappy Publishing Oy.
- Cohen, L. & Manion L. 1995. *Research Methods of Education*. 4., uudistettu painos. Lontoo: Routledge.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. *Teemahaastattelu. Lyhyt selviytymisopas*. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino
- Heiskanen, N. 2024. *Tuen vaikuttavuuden arviointi* -seminaari päiväkotien johtajille, varajohtajille ja yksiköiden varhaiskasvatuksen erityisopettajille. Helsingin kaupungin kasvatus ja koulutus. Järjestäjä HY+. 11.1.2024.
- Helsinki 2023. *Henkilöstölle vetovoimainen Helsinki*. Helsingin kaupungin www-sivut 2023. Saatavissa: <https://www.hel.fi/fi/paatoksenteke-ja-hallinto/strategia-ja-talous/strategia/valinnat-ohjelmat-ja-painopisteet#henkilostolle-vetovoimainen-helsinki>. Viitattu 8.12.2023.
- Hone, L. C., Jarden, A., Duncan, S. & Schofield, G. M. (2015). *Flourishing in New Zealand worker associations with lifestyle behaviors, physical health, psychosocial and work-related indicators*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 57(9), 973–983. Saatavissa: <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000508>. Viitattu 28.12.2023.
- Kananen, J. 2012. *Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Kauhanen, J. 2016. *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen*. Helsinki: Kauppakamari.
- Kiviniemi, K. 2018. *Laadullinen tutkimus prosessina*. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Lehtonen, N. & Piippo, P. 2024. *Luontevahvuudet*. Saatavissa: <https://www.joylla.com/luontevahvuudet>. Viitattu 3.1.2024.
- Leskinen, T. & Hult H-M. 2010. *Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintasi. Saavuta tavoitteesi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Leskisenoja, E. 2019. *Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Lipponen, K., Litovaara, A. & Katajainen, A. 2016. *Voimaa. Hyvän elämän polku*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Manka, M-L. 1999. *Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Toimintatutkimus broileritehtaan transformaatioprosessista - tiikerinloikalla ja kukonaskelin*. Väitöskirja. Tampere: Vammalan kirjapaino.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Talentum Pro.
- Metsämuuronen, J. 2008. *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. 3., uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.
- Opetushallitus 2023a. *Varhaiskasvatus*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>. Viitattu 7.12.2023.
- Opetushallitus 2023b. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018*. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf). Viitattu 16.12.2023 ja 5.1.2024.
- Opetushallitus 2023c. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*. Saatavissa: [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 \(oph.fi\)](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_oph.fi). Viitattu 17.12.2023.
- Opetushallitus 2024. *Perusopetuksen opetussuunnitelmat perusteet 2014*. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2014.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf). Viitattu 5.1.2024.
- Papunet 2024. *Kuvatyoäkalu*. Saatavissa: <https://papunet.net/kuvatyoäkalut/>. Viitattu 24.1.2024.
- Pesonen, A. 2024. *Mielenterveyttä edistävän koulu yhteisön rakennuspalikat*. Mieli ry. Luento Educa-messuilla 2024. Järjestäjä SLO ry. 26.1.2024.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. 2004. *Character Strengths and Virtues. A Handbook and Classification*. Oxford: University Press.
- Posio, S. & Yrttiaho, R. 2021. *Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Puusa, A. 2020. *Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin*. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. 2., uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Ranta, S. 2021. *Kasvun juuret*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Ranta, S. 2020. *Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-217-7>. Viitattu 18.12.2023.

- Renninger, K. A. & Hidi, S. 2011. *Revisiting the conceptualization, measurement, and generation of interest*. *Educational Psychologist* 46, 168–184. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/00461520.2011.587723>. Viitattu 29.12.2023.
- Sandberg, E. 2021. *Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist* 55(1), 5–14. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>. Viitattu 27.1.2024.
- Seppänen, A-M., Pessi, A-B., Grönlund, H. & Paakkanen, M. 2017. *Myötätunto - ihmisyhteyden vastaa-*  
*minen*. Teoksessa A-B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- SITRA 2023. *Megatrendit 2023*. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/>. Viitattu 21.10.2023.
- STT 2022. *Koordinaatioryhmä esittää useita uudistuksia varhaiskasvatuksen työvoimapulan helpottamiseksi Helsingissä 29.9.2022*. Suomen tietotoimiston www-sivut. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69952889/koordinaatioryhma-esittaa-useita-uudistuksia-varhaiskasvatuksen-tyovoimapulan-helpottamiseksi-helsingissa?publisherId=60577833>. Viitattu 12.1.2024.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Juvenes print.
- Trogen, T. 2021. *Positiivinen kasvatus*. 3., uudistettu painos. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). Viitattu 5.11.2023.
- Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2019. *Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa*. 3., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Uusitalo-Malmivaara, L. 2015. *Hyveet ja luontevahvuudet*. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. 2., uudistettu painos. Juva: Bookwell Oy.
- Via Institute 2024. *Bring Your Strengths to Life & Live More Fully* <https://www.viacharacter.org/>. Viitattu 4.1.2024.
- Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen hyvinvointi*. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Virtainlahti, S. 2009. *Hiljaisen tietämyksen johtaminen*. Helsinki: Talentum Media Oy
- Vuorinen, K. 2022. *Character strength interventions. Introducing, developing and studying character strength teaching in Finnish education*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Väitöskirjatutkimus. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-8093-3>. Viitattu 6.11.2023 ja 29.11.2023.

Wenström, S. 2020a. *Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. – Defining positive organization and positive leadership in VET*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-185-9>. Viitattu 22.12.2023.

Wenström, S. 2020b *Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Wenström, S. 2022. *Kaikilla vahvuuksilla. Opas laajan vahvuusnäkökuvan käyttöön opetuksessa*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Wenström, S. 2023. *Laaja-alaiset vahvuudet saavutettavien koulutuspolkujen ja oppimisen tukena*. Verkkovideo. Humanistisen ammattikorkeakoulun webinaari 31.5.2023. Saatavissa: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=wensr%C3%B6m+vahvuudet#fpstate=ive&vld=cid:ffe4430f,vid:XmXQt80tXEw,st:0>. Katsottu 22.12.2023.

Wiman, A. 2022. *Hyvinvoiva lapsi oppii*. Helsinki: Annele Wiman.



**Tiedotus- ja suostumuskirje opinnäytetyössä tutkittaville**

Tervehdys!

Helsingissä 25.10.2023

Olen varhaiskasvatuksen erityisopettaja varhaiskasvatustyöyksiköstäsi. Opiskelen työni ohessa Kasvatustyön johtamisen ylempää AMK-tutkintoa Centria-ammattikorkeakoulussa. Teen päiväkodissanne opinnäytetyötä osana ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoani. Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia päiväkodin viisivuotiaiden ryhmille suunnatun vahvuustyökalun hyötyjä opettajien työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää päiväkodin viisivuotiaiden ryhmissä työskentelevien opettajien työhyvinvointia kasvattamalla heidän omia vahvuustaitojaan lapsiryhmille suunnatun vahvuustyökalun avulla. Saatte vahvuustyökalun käyttöönne jatkossakin.

Tutkimukseen osallistuvat opettajat haastatellaan temahaastattelulla kahdesti, joista yhden haastattelun kesto on noin 30 minuuttia. Tutkimukseen osallistuvat opettajat pääsevät testaamaan alkuhaastatteluiden myötä ilmenneiden tarpeiden pohjalta kehitettyä vahvuustyökalua neljän viikon ajaksi omille lapsiryhmilleen. Vahvuustyökalun testausjakson jälkeen tutkin loppuhaastattelujen avulla hyötyjä vahvuksiensa tunnistamisessa ja käyttöönotossa tapahtuneessa kasvussa opettajien työhyvinvoinnille. Vahvuustyökalun lopullinen malli muotoutuu yhteisessä työpajassamme. Opinnäytetyöni toimintatutkimusta varten kysytään osallistujien koulutustausta, työkokemus ja lapsiryhmän koko, mutta mitään muita tunnistetietoja ei käytetä. Aineisto on vain tämän tutkimuksen käytössä, eikä sitä käytetä missään muissa yhteyksissä. Aineistonkeruu ei aiheuta minkäänlaista vaaraa tai haittaa tutkittaville. Kaikki aineisto hävitetään heti tutkimuksen valmistuttua.

Allekirjoituksellani annan suostumukseni tutkimukseen osallistumiselle:

Päivämäärä ja allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimen selvennys: \_\_\_\_\_

Jos sinulla heräsi jotain kysyttävää, otathan minuun yhteyttä!

Suuri ja lämmin kiitos etukäteen tutkimukseeni osallistumisesta!

## **Puolistrukturoitu teemahaastattelurunko tutkittavien ensimmäiseen haastatteluun**

### **Esitiedot**

Työkokemuksesi varhaiskasvatuksessa vuosina?

Millainen on tämänhetkinen lapsiryhmäsi koko- ja ikärakenne?

### **TEEMA 1: Ammatillinen toimijuus ja työhyvinvointi**

Millaisia vaatimuksia sinulla on omassa työssäsi?

Millaisia vaikutusmahdollisuuksia sinulla on oman työsi pedagogiseen toteuttamiseen?

Miten koet lapsiryhmäsi koon ja/tai rakenteen vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi?

Millaisena koet roolisi työyhteisössä?

Millaisena koet työyhteisön vaikutuksen omaan työhösi?

Miten arvioisit oman työhyvinvointiasi asteikolla 1–10?

Mitkä tekijät edistävät omaa työhyvinvointiasi?

Mitkä tekijät rajoittavat tai heikentävät työhyvinvointiasi?

Miten pidät huolta omasta jaksamisestasi?

### **TEEMA 2: Omien vahvuuksien tunnistaminen ja vahvuuksien opettamisen taidot**

Miten hyvin arvioit tunnistavasi omat vahvuutesi?

Onko omien vahvuuksiesi tunnistaminen tai niiden tunnustaminen sinusta vaikeaa?

Osaatko nimetä kolme omaa tärkeää vahvuutta työsi näkökulmasta?

Oletko käyttänyt vahvuusopetusta tietoisesti lapsiryhmässäsi?

Jos olet, millaista vahvuusopetusta olet käyttänyt nykyisessä lapsiryhmässäsi?

### **TEEMA 3: Koettu vahvuusperustaisuus työyhteisössä**

Koetko, että työyhteisössäsi vallitsee vahvuusperustainen toimintakulttuuri?

Miten vahvuusperustainen toimintakulttuuri näkyy / ei näy työyhteisössäsi?

Miten vahvuusperustaisuutta voisi mielestäsi kehittää työyhteisön tasolla?

Millaisena pidät johtajan roolia vahvuusperustaiselle toimintakulttuurille työyhteisössä?

Millaisena koet johtajan merkityksen omalle työhyvinvoinnillesi?

## **Puolistrukturoitu teemahaastattelurunko tutkittavien toiseen haastatteluun**

### **TEEMA 1: Vahvuustyökalun käyttökokemukset**

Piditkö kaikki neljä vahvuustuokiota ryhmällesi annettua vahvuustyökalua käyttäen?

Millaisena koit vahvuustyökalun käytön omassa lapsiryhmässäsi?

Mitä hyvää vahvuustyökalussa mielestäsi oli?

Opitko itse tunnistamaan tai käyttämään vahvuuksista ystävällisyyttä, sinnikkyyttä, itsesäätelyä tai rohkeutta paremmin pedagogisena työvälineenäsi tämän testaamisen myötä?

Mitä kehittäisit tai muuttaisit vahvuustyökalussa?

Jatkuiko vahvuusperustainen toiminta ryhmässä vahvuustuokioiden välissä? Miten se näkyi?

Koetko saaneesi vahvuustyökalusta tukea vahvuuksiesi tunnistamiseen ja käyttöönottoon? Millaista?

### **TEEMA 2: Muutokset omien vahvuuksien tunnistamisessa ja käyttöönotossa**

Pohditko omia vahvuuksiasi prosessin aikana?

Koetko, että omien vahvuuksiesi tunnistaminen kasvoi tämän prosessin aikana?

Kasvoiko vahvuuksiesi hyödyntäminen opetuksessa tai muuten työssäsi?

Pääsitkö hyödyntämään lasten kanssa käsiteltyjä vahvuuksia omina pedagogisina työkaluinaisi?

### **TEEMA 3: Muutokset omassa työhyvinvoinnissa**

Koetko omassa työhyvinvoinnissasi tapahtuneen muutosta tämän prosessin aikana?

Koetko vahvuustyökalun käyttämisen vaikuttaneen myönteisesti työhyvinvointiisi?

Miten koet omien vahvuuksien käyttämisen tukeneen työhyvinvointiasi?

Minkä koet suurimmaksi vaikuttajaksi omaan työhyvinvointiisi tällä hetkellä?

Minkä koet suurimpana esteenäsi työhyvinvointisi näkökulmasta?

**Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden menetelmäoppaan kansilehti**

# Vahvuusleijonan vahvuustuokiot

## -menetelmäopas



Tuotos opinnäytetyössä

**Työyhteisön hyvinvoinnin vahvuusperustainen kehittäminen**

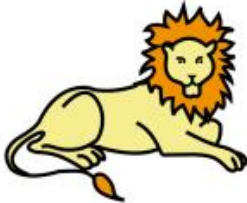
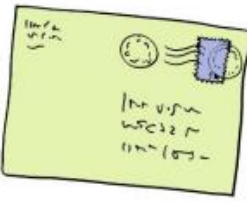
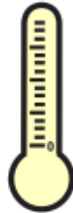







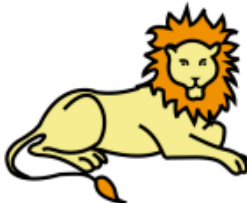
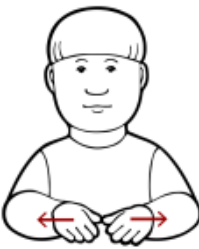
## Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden menetelmäoppaan sisällysluettelo

1 MENETELMÄOPPAAN KANSILEHTI .....	1
2 VAHVUUSTYÖKALU.....	2
2.1 Vahvuustyökalan tavoitteet .....	2
2.2 Vahvuustyökalan kohderyhmä, ryhmän koko ja toiminnan kesto .....	2
2.3 Menetelmäoppaan sisältö .....	2
3 YSTÄVÄLLISYYS .....	3
3.1 MATERIAALI YSTÄVÄLLISYYDEN TUOKIOON.....	3
3.2 TUOKION MENETELMÄOHJEET OPETTAJALLE .....	4
3.2.1 1. leikki: Vahvuustervehdys kerhotilan ovella: .....	4
3.2.2 2. leikki: Vahvuusleijonan halauskierros: .....	4
3.2.3 3. leikki: Kirje Vahvuusleijonalta .....	4
3.2.4 4. leikki: Leijonapiiri.....	5
3.2.5 5. leikki: Timanttipurkki.....	5
3.2.6 6. leikki: Tähtituoli-leikki eli kehumispiiri.....	5
3.2.7 7. leikki: Heitä hymy ystävälle -leikki .....	5
3.2.8 8. leikki: Vahvuuslasit.....	6
3.2.9 9. leikki: Ystävällisyyden rusinat.....	6
3.2.10 10. leikki: Kiitos kaikille Ystävällisyyden vahvuustuokiosta .....	6
4 SINNIKKYYS.....	7
4.1 MATERIAALI SINNIKKYYDEN TUOKIOON.....	7
4.2 TUOKION MENETELMÄOHJEET OPETTAJALLE .....	8
4.2.1 1. leikki: Vahvuustervehdys kerhotilan ovella .....	8
4.2.2 2. leikki: Vahvuusleijonan halauskierros .....	8
4.2.3 3. leikki: Kirje Vahvuusleijonalta .....	8
4.2.4 4. leikki: Leijonapiiri.....	8
4.2.5 5. leikki: Timanttipurkki.....	9

4.2.6 6. leikki: Sinnikkäät hernepussit .....	9
4.2.7 7. leikki: Koirajooga.....	9
4.2.8 8. leikki: Vahvuuslasit.....	10
4.2.9 9. leikki: Vahvuuksien rusina .....	10
4.2.10 10. Kiitos kaikille Sinnikkyyden vahvuustuokiosta! .....	10
5 ITSESÄÄTELY .....	11
5.1 MATERIAALI ITSESÄÄTELYN TUOKIOON .....	11
5.2 TUOKION MENETELMÄOHJEET OPETTAJALLE .....	12
5.2.1 1. leikki: Vahvuustervehdys kerhotilan ovella .....	12
5.2.2 2. leikki: Vahvuusleijonan halauskierros .....	12
5.2.3 3. leikki: Kirje Vahvuusleijonalta .....	12
5.2.4 4. leikki: Itsesäätelyn peukkutehtävä.....	12
5.2.5 5. leikki: Kiukkulintu-leikki .....	13
5.2.6 6. leikki: Leijonapiiri.....	13
5.2.7 7. leikki: Tunneorkesteri.....	14
5.2.8 8. leikki: Taikakuplat.....	15
5.2.9 9. leikki: Vahvuuslasit.....	15
5.2.10 10. leikki: Vahvuuksien rusina .....	15
5.2.11 11. leikki: Kiitos kaikille Itsesäätelyn vahvuustuokiosta! .....	15
6 ROHKEUS .....	17
6.1 MATERIAALI ROHKEUDEN TUOKIOON.....	17
6.2 TUOKION MENETELMÄOHJEET OPETTAJALLE .....	18
6.2.1 1. leikki: Vahvuustervehdys kerhotilan ovella .....	18
6.2.2 2. leikki: Vahvuusleijonan halauskierros .....	18
6.2.3 3. leikki: Kirje Vahvuusleijonalta .....	18
6.2.4 4. leikki: Leijonapiiri.....	18
6.2.5 5. leikki: Timanttipurkki.....	19
6.2.6 6. leikki: Rohkeusrata.....	19
6.2.7 7. leikki: Vahvuuslasit.....	20

6.2.8 8. leikki: Vahvuuksien rusina .....	20
6.2.9 9. Kiitos kaikille Rohkeuden vahvuustuokiosta! .....	20
7 LIITTEET.....	21
7.1 LIITE 1: SAATEKIRJE KOTIVÄELLE .....	21
7.2 LIITE 2: VAHVUUSKIRJEET LAPSILLE .....	22
7.3 LIITE 3: VOIMAVAHVUUSKORTIT .....	23
7.4 LIITE 4: TERVEHDYKSET KERHOTILAN OVELLA.....	24
7.5 LIITE 5: TUNNELÄMPÖMITTARI (Pöyhönen & Livingston 2020) .....	24
7.6 LIITE 6: RAUHOITTUMISKEINOJA .....	26
7.7 LIITE 7: TUOKIOIDEN KUVATUKI.....	27

**Esimerkki kuvatuesta Vahvuusleijonan vahvuustuokioiden menetelmäoppaasta**

<p>Vahvuusleijonan halauskierros</p> 	<p>Kirje Vahvuusleijonalta</p> 	<p>Tunneorkesteri käsin taputtaen voimakkuutta säädellen</p> 	<p>Vahvuusleijonan taikakuplat</p> 
<p>Itsesäätelyn peukkuleikki</p> 	<p>Leijonapiiri itsesäätelyyn</p> 	<p>Itsesäätelyn vahvuuslasit</p> 	<p>Itsesäätelyn vahvuusrusina</p> 
<p>Räyhälintu-leikki</p> 	<p>Kukka ja kynttilä -hengitys</p> 	<p>Vahvuusleijonan halauskierros</p> 	<p>ITSESÄÄTELY (rauhallisuus)</p> 

Kuvatuki Vahvuusleijonan vahvuustyökalun itsesäätelytuokiosta (mukailten papunet.net)